

RENATO SARAIVA | ROGÉRIO RENZETTI

Direito do TRABALHO

concursos públicos

25.^a edição
*revista, atualizada
e ampliada*

2024

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

CAPÍTULO 11

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

SUMÁRIO: 11.1 Conceito – 11.2 Organização Sindical: 11.2.1 Conceito de Sindicato; 11.2.2 Natureza Jurídica; 11.2.3 Princípios da Liberdade Associativa e Sindical e da Autonomia Sindical; 11.2.4 Criação e Registro do Sindicato; 11.2.5 Associação Profissional e Sindicato; 11.2.6 Categoria Econômica, Profissional e Diferenciada; 11.2.7 Sindicato, Federação, Confederação e Centrais Sindicais; 11.2.8 Unicidade Sindical, Unidade Sindical e Pluralismo Sindical; 11.2.9 Sistema de Custeio do Sindicato; 11.2.10 Centrais Sindicais; 11.2.11 Proteção ao Dirigente Sindical; 11.2.12 Substituição Processual pelos Sindicatos; 11.2.13 Representação dos Empregados – 11.3 Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho: 11.3.1 Conceito, Sujeitos e Natureza Jurídica; 11.3.2 Requisitos de Validade e Formalidades; 11.3.3 Controvérsias e Competência de Julgamento – 11.4 Mediação e Arbitragem – 11.5 Greve: 11.5.1 Conceito; 11.5.2 Peculiaridades; 11.5.3 Greve no Serviço Público; 11.5.4 *Lockout* – 11.6 Resumo da Matéria.

11.1 CONCEITO

O Direito do Trabalho engloba 2 segmentos: um individual e outro coletivo. Cada um deles é composto de regras, institutos e princípios próprios.

O Direito Individual do Trabalho constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política entre os sujeitos do pacto de emprego: empregado e empregador.

A flagrante hipossuficiência do empregado é que fez despontar o Direito Individual do Trabalho, largamente protetivo, caracterizado por princípios e regras que buscam aproximar, juridicamente, a relação desigual mantida entre o obreiro e empregador.

Já o Direito Coletivo do Trabalho é construído a partir de uma relação jurídica entre pessoas teoricamente equivalentes, de um lado envolvendo os empregadores diretamente ou por meio dos respectivos sindicatos patronais e, de outro, os empregados, representados pelos sindicatos da categoria profissional (sindicato dos trabalhadores).

Impende destacar que o Direito Coletivo atua intensamente sobre o Direito Individual do Trabalho, pois por meio dele se produzem várias regras jurídicas, em especial o acordo coletivo, a convenção coletiva de trabalho (ambos frutos da chamada autocomposição) e a sentença normativa (heterocomposição).

Sérgio Pinto Martins¹ conceitua o Direito Coletivo do Trabalho como sendo:

“O segmento do direito do trabalho encarregado de tratar da organização sindical, da negociação coletiva, dos contratos coletivos, da representação dos trabalhadores e da greve”.

Portanto, o Direito Coletivo do Trabalho tem como objeto de estudo as organizações sindicais, as negociações coletivas, os instrumentos normativos correlatos, em especial a convenção coletiva, o acordo coletivo de trabalho, a sentença normativa (prolatada nos autos de um dissídio coletivo) e a arbitragem, além do estudo do fenômeno da greve e *lockout* e suas repercussões nos vínculos de emprego.

11.2 ORGANIZAÇÃO SINDICAL

11.2.1 Conceito de Sindicato

O diploma consolidado não define sindicato, apenas esclarecendo, em seu art. 511, que:

“Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”.

Sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que exercem atividade profissional ou econômica, para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

11.2.2 Natureza Jurídica

Até a Emenda Constitucional 1/1969, era possível afirmar que o sindicato tinha personalidade jurídica de Direito Público, pois exercia função delegada pelo Estado.

1. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 657.

No entanto, com a atual Constituição, a natureza jurídica do sindicato é de uma associação de natureza privada, autônoma e coletiva.

Em outras palavras, podemos afirmar que, atualmente, no Brasil, o sindicato é considerado uma pessoa jurídica de Direito Privado, uma vez que não há possibilidade de nele haver interferência ou intervenção, em função da própria proibição imposta pela Carta Magna (art. 8.º, I).

11.2.3 Princípios da Liberdade Associativa e Sindical e da Autonomia Sindical

11.2.3.1 Princípio da liberdade associativa e sindical

O princípio em comento pode ser desdobrado em dois outros, quais sejam: o princípio da liberdade de associação e o da liberdade sindical.

O *princípio da liberdade de associação* assegura a liberdade de reunião e associação pacífica de um grupo de pessoas, agregadas por objetivos comuns, não necessariamente ligadas em função de interesses econômicos ou profissionais.

Os direitos de reunião pacífica e de associação sem caráter paramilitar estão assegurados na Carta Maior (art. 5.º, XVI e XVII).

Por sua vez, o *princípio da liberdade sindical* consiste na faculdade que possuem os empregadores e os obreiros de organizarem e constituírem livremente seus sindicatos, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, objetivando a defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais da categoria, seja ela econômica (patronal), seja profissional (dos trabalhadores), inclusive em questões judiciais ou administrativas.

A liberdade sindical materializa-se em 2 polos de atuação, a saber:

- liberdade sindical individual: faculdade que o empregador e o trabalhador, individual e livremente, possuem de filiar-se, manter-se filiado ou mesmo desfiliar-se do sindicato representativo da categoria (CF/1988, arts. 5.º, XX, e 8.º, V);
- liberdade sindical coletiva: possibilidade, que possuem os empresários e trabalhadores agrupados, unidos por uma atividade comum, similar ou conexas, de constituir, livremente, o sindicato representante de seus interesses (CF/1988, arts. 5.º, XVIII, e 8.º, *caput*).

No entanto, ainda não podemos afirmar que a CF/1988 permitiu a liberdade sindical plena, uma vez que ainda manteve resquícios da antiga estrutura corporativista, como a unicidade sindical (art. 8.º, II), por exemplo.

11.2.3.2 Princípio da autonomia sindical

O princípio da autonomia sindical consiste na faculdade que possuem os empregadores e trabalhadores de organizarem internamente seus sindicatos, com poderes de autogestão e administração, sem a autorização, intervenção, interferência ou controle do Estado (CF/1988, art. 8.º, I).

Decorre do princípio da autonomia sindical a liberdade dos associados encerrarem livremente as atividades do sindicato (autoextinção), exigindo-se, para suspensão de suas atividades por ato externo ou dissolução compulsória, decisão judicial, sendo necessário, no último caso, o trânsito em julgado (CF/1988, art. 5.º, XIX).

O princípio da autonomia sindical somente ganhou força com a nova Constituição, que eliminou o controle do Estado sobre a estrutura dos sindicatos quanto à sua criação e gestão e ampliou consideravelmente as prerrogativas de atuação dessas entidades na defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8.º, III) e tornou obrigatória a participação sindical nas negociações coletivas de trabalho (art. 8.º, VI).

11.2.4 Criação e Registro do Sindicato

O art. 8.º, I, da CF/1988 adotou a orientação de que:

“I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para fundação do sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

Por outro lado, o art. 45 do Código Civil estabelece que:

“Art. 45. Começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro, precedida, quando necessário, de autorização ou aprovação do Poder Executivo, averbando-se no registro todas as alterações por que passar o ato constitutivo”.

Nesse diapasão, temos que a constituição do sindicato passa por 2 registros:

- registro no Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conferindo ao sindicato a chamada *personalidade jurídica*;
- registro no Ministério do Trabalho, conferindo ao sindicato a chamada *personalidade sindical*, por intermédio do competente registro sindical.

A constituição do sindicato necessariamente tem de passar pelos 2 registros, uma vez que a passagem tão somente em cartório não dotará a entidade de

personalidade sindical, ante a necessidade do registro no Ministério do Trabalho, principalmente para a verificação da base territorial.

A CF/1988 consagrou o princípio da unicidade sindical, ou seja, o estabelecimento de sindicato único representativo de determinada categoria em base territorial que não poderá ser inferior à área de um Município (CF/1988, art. 8.º, II).

Portanto, somente o Ministério do Trabalho ou a quem for transferido o cadastro nacional das entidades sindicais estará em condições de examinar os pedidos de registro, objetivando respeitar a unicidade sindical imposta pela Carta Maior.

Todavia, a atuação do Ministério do Trabalho na concessão do registro sindical não será discricionária, mas sim vinculada, tendo o STF firmado entendimento no sentido de que houve a recepção pela CF/1988 da competência do Ministério do Trabalho apenas para o registro do sindicato, que é um ato vinculado, subordinado apenas à verificação dos pressupostos legais, e não de autorização ou de reconhecimento discricionário, que importaria concessão ou não da antiga carta sindical.

O pedido de registro do sindicato junto ao Ministério do Trabalho será encaminhado pela entidade ao Secretário das Relações de Trabalho que publicará no Diário Oficial tal pretensão, podendo haver impugnação por outro sindicato no prazo de 30 dias. Caso não haja qualquer impugnação, será conferido o registro sindical à entidade.

Todavia, havendo impugnação por outro sindicato ao registro da nova entidade, o Ministério do Trabalho e Emprego não procederá ao registro, aguardando uma solução conciliatória ou mesmo uma decisão judicial.

Vale mencionar que em função da nova redação do art. 114, III, da CF/1988, com redação conferida pela Emenda Constitucional 45/2004, as ações entre sindicatos envolvendo disputa por base territorial (em função da unicidade sindical) serão processadas e julgadas pela Justiça do Trabalho.

11.2.5 Associação Profissional e Sindicato

Pelo regime da CLT, a associação profissional representava uma fase preliminar obrigatória da investidura sindical (art. 512), competindo ao Ministério do Trabalho expedir a “carta de reconhecimento” em favor da associação mais representativa da categoria (art. 519).

Logo, antes da CF/1988, reconhecida como sindicato a associação preexistente, era expedida uma carta de reconhecimento, a qual dava origem à chamada “investidura sindical”, atribuindo nova personalidade jurídica ao ente sindical, com amplos poderes.

Essa regra jurídica perdeu sua validade em função da liberdade sindical prevista no art. 8.º da Carta Magna, a qual determina que a investidura sindical independe de prévia formação de associação profissional.

11.2.6 Categoria Econômica, Profissional e Diferenciada

A CF/1988, nos arts. 7.º, parágrafo único e 8.º, II, III e IV, menciona o sistema de categorias, o que denota que a organização sindical brasileira ainda é feita por categorias, tendo sido recepcionadas as disposições da CLT (art. 570) atinentes às expressões categorias econômicas e profissionais.

A categoria econômica (também chamada de categoria patronal) é formada quando há solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constituindo vínculo social básico entre essas pessoas (CLT, art. 511, § 1.º).

Atividades similares são as desenvolvidas por empresas que exploram negócios distintos, mas de ramos parecidos, como, por exemplo, os hotéis e restaurantes.

Atividades conexas são as que se complementam, mencionando, ilustrativamente, as várias atividades existentes na construção civil (serviços de alvenaria, hidráulica, esquadrias, pinturas, elétrica etc.).

A categoria profissional (categoria dos trabalhadores) é formada pela existência de similitude de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas (CLT, art. 511, § 2.º).

Impende destacar que se a empresa não tiver uma única atividade, mas várias, o empregado será enquadrado de acordo com a atividade preponderante lá desenvolvida (CLT, art. 581, § 2.º).

O art. 511, § 3.º, da CLT define categoria diferenciada como:

“Art. 511. (...)

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

(...)”.

Na categoria diferenciada, a formação do sindicato decorre da união de empregados ligados à mesma profissão.

Como exemplos de categorias diferenciadas (de acordo com o *quadro anexo* mencionado pelo art. 577 da CLT), podemos citar: a) a dos aeronautas; b) dos

publicitários; c) dos vendedores e viajantes do comércio; d) dos professores; e) dos condutores de veículos rodoviários (motoristas); f) dos cabineiros de elevadores (ascensoristas); g) das secretárias etc.

Com relação à categoria diferenciada, vale lembrar que para a aplicação plena da norma coletiva, impõe-se que todas as empresas, diretamente ou por meio do respectivo sindicato patronal, tenham subscrito a convenção ou o acordo coletivo.

Caso não haja celebração de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo, é necessário que os sindicatos patronais diversos tenham sido arrolados no polo passivo de eventual dissídio coletivo suscitado pelo sindicato profissional da categoria diferenciada, sob pena do instrumento normativo não alcançar as empresas que não participaram da relação jurídica.

11.2.7 Sindicato, Federação, Confederação e Centrais Sindicais

A estrutura sindical brasileira é formada pelos sindicatos, federações, confederações e Centrais Sindicais (Lei 11.648, de 31 de março de 2008).

As federações e confederações constituem associações sindicais de grau superior.

As federações são entidades sindicais de grau superior, organizadas nos Estados.

Dispõe o art. 534 da CLT que as federações poderão ser constituídas desde que congreguem número não inferior a 5 sindicatos, representando a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas.

Quando as categorias não forem organizadas em sindicato, as federações poderão celebrar convenções coletivas e acordos coletivos, nos casos respectivamente previstos na CLT, arts. 611, § 2.º, e 617, § 1.º, e até mesmo instaurar dissídios coletivos (CLT, art. 857, parágrafo único).

As confederações são entidades sindicais de grau superior, em âmbito nacional, sendo constituídas por no mínimo 3 federações, tendo sede em Brasília (CLT, art. 535).

São as confederações formadas por ramo de atividade (indústria, comércio, transporte etc.), em que podemos citar a confederação nacional da indústria, confederação nacional dos trabalhadores na indústria, confederação nacional do comércio, confederação nacional dos trabalhadores no comércio etc.

Quando as categorias não forem organizadas em sindicatos, nem em federações, as confederações poderão celebrar convenções coletivas (CLT, art. 611, § 2.º), acordos coletivos (CLT, art. 617, § 1.º) e a instaurar dissídios coletivos (CLT, art. 857, § 2.º).

Vale ressaltar que a recente Lei 11.648, de 31 de março de 2008, reconheceu as centrais sindicais como entidades de representação geral dos trabalhadores, constituídas em âmbito nacional, com as atribuições e prerrogativas de coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a elas filiadas e 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.

11.2.8 Unicidade Sindical, Unidade Sindical e Pluralismo Sindical

11.2.8.1 Unicidade sindical

A CF/1988, no art. 8.º, II, consagrou a unicidade sindical, impossibilitando a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau (o que inclui as federações e confederações), representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um Município.

Em verdade, a unicidade sindical imposta pela CF/1988 limita e restringe a plena liberdade sindical, pois impossibilita a livre criação de vários sindicatos representativos da mesma categoria em idêntica base territorial.

11.2.8.2 Unidade sindical

A unidade sindical também tem como característica a existência de sindicato único representativo de determinada categoria econômica ou profissional.

Contudo, na unidade sindical, o sindicato único não é imposto pela lei (como ocorre na unicidade sindical), sendo fruto do amadurecimento político dos integrantes da respectiva categoria que elegem, por consenso, o sindicato único que melhor representa seus interesses.

A unidade decorre da livre vontade manifestada pelos interessados, resultando do reconhecimento dos obreiros e empresas ao sindicato que atua incansavelmente na defesa dos interesses da respectiva categoria.

11.2.8.3 Pluralismo sindical

Consiste na possibilidade de existir mais de um sindicato representante da mesma categoria, profissional ou econômica, em uma só base territorial.

A Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual não foi ratificada pelo Brasil, embora não imponha o pluralismo sindical,

determina que o sistema legal dos países que a ratificaram faculte aos empregadores e trabalhadores, se desejarem, a constituição de outro(s) sindicato(s) da mesma categoria, empresa, profissão ou ofício, na mesma base territorial do já existente.

11.2.9 Sistema de Custeio do Sindicato

O custeio dos sindicatos é formado pelos seguintes sistemas:

11.2.9.1 Legal

É a contribuição sindical mencionada na parte final do inciso IV do art. 8.º da CF/1988, estando também disciplinada nos arts. 578 a 610 da CLT.

A contribuição sindical corresponde:

- a um dia de trabalho para os empregados (CLT, art. 580, I);
- para os trabalhadores autônomos e profissionais liberais toma-se por base um percentual fixo (CLT, art. 580, II);
- calculada sobre o capital da empresa, para os empregadores (CLT, art. 580, III).

Os descontos a título de contribuição sindical são facultativos, correspondente à remuneração de um dia da jornada normal de trabalho.

O recolhimento da contribuição sindical pertinente aos trabalhadores avulsos, também facultativo, será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes e trabalhadores autônomos realizar-se-á em fevereiro (CLT, art. 583).

As empresas deverão recolher sua contribuição sindical no mês de janeiro de cada ano (CLT, art. 587).

A contribuição sindical dos trabalhadores rurais corresponde a um dia do salário mínimo.

Acerca da contribuição sindical, a Lei 13.467/17 alterou a redação dos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, determinando que as contribuições destinadas aos sindicatos devem ser expressas e previamente autorizadas. Ademais, trouxe a extinção da contribuição sindical obrigatória.

A Reforma Trabalhista não revogou a contribuição sindical, uma vez que continua em vigor os artigos referentes à sua cobrança e destinação, todavia, sua aplicação apenas ocorrerá se houver prévia e expressa autorização, tornando, dessa forma, facultativa a contribuição sindical.

O art. 8º, IV, CF/1988 traz a previsão do imposto sindical.

A Reforma Trabalhista trouxe a revogação dos arts. 601 e 604 da CLT, diante da necessidade de autorização expressa do empregado. Os referidos artigos dispunham acerca da obrigação de apresentação da prova de quitação da contribuição sindical pelos empregados e pelos trabalhadores autônomos.

A contribuição sindical deixa de ter natureza de tributo, uma vez que só pode ser exigida se o empregado anuir com o desconto.

11.2.9.2 Assistencial

A contribuição assistencial, também chamada de *taxa assistencial* ou *desconto assistencial*, está prevista no art. 513, e, da CLT, e consiste numa contribuição, em geral fixada em cláusula de convenção ou acordo coletivo ou mesmo estabelecida em sentença normativa, feita pelos integrantes associados da categoria econômica ou profissional, em favor do respectivo sindicato, em função dos custos decorrentes do processo de negociação.

Vale destacar que a contribuição assistencial não possui natureza de tributo, sendo cobrada apenas dos filiados ao sindicato, conforme dispõe o Precedente Normativo 119 do TST estabelece que:

“Fere o direito à plena liberdade de associação e de sindicalização cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa fixando contribuição a ser descontada dos salários dos trabalhadores não filiados a sindicato profissional, sob a denominação de taxa assistencial ou para o custeio do sistema confederativo. A Constituição da República, nos arts. 5.º, XX, e 8.º, assegura ao trabalhador o direito de livre associação e sindicalização”.

Logo, o TST firmou entendimento que a taxa assistencial somente pode ser cobrada dos associados.

11.2.9.3 Confederativo

Prescreve o art. 8.º, IV, da CF/1988 que:

“IV – a assembleia-geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

A contribuição confederativa, introduzida pela Carta Maior de 1988, tem como objetivo custear o sistema confederativo, do qual fazem parte os sindicatos, as federações e as confederações, não só da categoria profissional, mas também da categoria econômica.

O valor da contribuição confederativa é fixado pela assembleia-geral.

O TST, por meio do já mencionado Precedente Normativo 119, definiu que a contribuição confederativa somente é devida pelos associados.

O STF, por meio da Súmula Vinculante nº40 (conversão da Súmula 666,STF) também firmou posição no sentido de que a contribuição confederativa de que trata o art. 8.º, inciso IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

Salienta-se que a contribuição confederativa, caso seja aprovada em assembleia geral do sindicato, terá aplicação para todos os sindicalizados, até mesmo para aqueles que, em votação, não foram a favor da sua instituição.

11.2.9.4 Voluntário

Está prevista no art. 548, b, CLT e consiste na mensalidade sindical, a qual é paga exclusivamente pelos associados ao sindicato, sendo prevista pelo estatuto de cada entidade sindical.

Art. 548 – Constituem o patrimônio das associações sindicais:

b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembléias Gerais;

Outrossim, nada impede que o sindicato possua outras receitas voluntárias provenientes de doações, aplicações financeiras, aluguéis etc.

11.2.10 Centrais Sindicais

As centrais sindicais eram consideradas associações civis de âmbito nacional, sem regulamentação formal e, por consequência, sem personalidade sindical.

Podemos mencionar algumas centrais sindicais, dentre elas a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical etc.

Todavia, conforme já mencionado neste capítulo, a recente Lei 11.648, de 31 de março de 2008, reconheceu, formalmente, as centrais sindicais como entidades de representação geral dos trabalhadores, constituídas em âmbito nacional, com as atribuições e prerrogativas de coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a elas filiadas e 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.

Portanto, a partir da Lei 11.648/2008, as Centrais Sindicais foram reconhecidas formalmente como entidades associativas de direito privado compostas

por organizações sindicais de trabalhadores, dotadas doravante de personalidade sindical, e participando, inclusive, do rateio da contribuição sindical arrecadada dos trabalhadores, no percentual de 10% (dez por cento).

Vejamos o inteiro teor da Lei 11.648/2008:

LEI 11.648, DE 31 DE MARÇO DE 2008

Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1.º de maio de 1943, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1.º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

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.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

Art. 2.º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do *caput* do art. 1.º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I – filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;

II – filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;

III – filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e

IV – filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do *caput* deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei.

Art. 3.º A indicação pela central sindical de representantes nos fóruns tripartites, conselhos e colegiados de órgãos públicos a que se refere o inciso

II do *caput* do art. 1.º desta Lei será em número proporcional ao índice de representatividade previsto no inciso IV do *caput* do art. 2.º desta Lei, salvo acordo entre centrais sindicais.

§ 1.º O critério de proporcionalidade, bem como a possibilidade de acordo entre as centrais, previsto no *caput* deste artigo não poderá prejudicar a participação de outras centrais sindicais que atenderem aos requisitos estabelecidos no art. 2.º desta Lei.

§ 2.º A aplicação do disposto no *caput* deste artigo deverá preservar a paridade de representação de trabalhadores e empregadores em qualquer organismo mediante o qual sejam levadas a cabo as consultas.

Art. 4.º A aferição dos requisitos de representatividade de que trata o art. 2.º desta Lei será realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1.º O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, mediante consulta às centrais sindicais, poderá baixar instruções para disciplinar os procedimentos necessários à aferição dos requisitos de representatividade, bem como para alterá-los com base na análise dos índices de sindicalização dos sindicatos filiados às centrais sindicais.

§ 2.º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego divulgará, anualmente, relação das centrais sindicais que atendem aos requisitos de que trata o art. 2.º desta Lei, indicando seus índices de representatividade.

Art. 5.º Os arts. 589, 590, 591 e 593 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1.º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 589. (...)

I – para os empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- d) 20% (vinte por cento) para a ‘Conta Especial Emprego e Salário’;

II – para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- e) 10% (dez por cento) para a ‘Conta Especial Emprego e Salário’;

III – (Revogado);

IV – (Revogado).

§ 1.º O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo.

§ 2.º A central sindical a que se refere a alínea *b* do inciso II do *caput* deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria.” (NR)

“Art. 590. Inexistindo confederação, o percentual previsto no art. 589 desta Consolidação caberá à federação representativa do grupo.

§ 1.º (Revogado).

§ 2.º (Revogado).

§ 3.º Não havendo sindicato, nem entidade sindical de grau superior ou central sindical, a contribuição sindical será creditada, integralmente, à ‘Conta Especial Emprego e Salário’.

§ 4.º Não havendo indicação de central sindical, na forma do § 1.º do art. 589 desta Consolidação, os percentuais que lhe caberiam serão destinados à ‘Conta Especial Emprego e Salário.’” (NR)

“Art. 591. Inexistindo sindicato, os percentuais previstos na alínea *c* do inciso I e na alínea *d* do inciso II do *caput* do art. 589 desta Consolidação serão creditados à federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional.

Parágrafo único. Na hipótese do *caput* deste artigo, os percentuais previstos nas alíneas *a* e *b* do inciso I e nas alíneas *a* e *c* do inciso II do *caput* do art. 589 desta Consolidação caberão à confederação.” (NR)

“Art. 593. As percentagens atribuídas às entidades sindicais de grau superior e às centrais sindicais serão aplicadas de conformidade com o que dispuserem os respectivos conselhos de representantes ou estatutos.

Parágrafo único. Os recursos destinados às centrais sindicais deverão ser utilizados no custeio das atividades de representação geral dos trabalhadores decorrentes de suas atribuições legais.” (NR)

Art. 6.º (Vetado)

Art. 7.º Os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1.º de maio de 1943, vigorarão até que a lei venha a disciplinar a contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembleia-geral da categoria.

Art. 8.º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 31 de março de 2008; 187.º da Independência e 120.º da República.

Luiz Inácio Lula Da Silva
Tarso Genro
Carlos Lupi

11.2.11 Proteção ao Dirigente Sindical

Conforme já mencionado no Capítulo 8 deste livro, a CLT conferiu proteção especial ao emprego do representante sindical para que esse possa desempenhar suas funções com independência, sem o receio de sofrer represálias do empregador, conforme se verifica no § 3.º do art. 543, *in verbis*:

“§ 3.º Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave, devidamente apurada nos termos da CLT”.

A Carta Magna, no art. 8.º, VIII, elevou a âmbito constitucional a proteção à atividade sindical, ao dispor que:

“Art. 8.º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

O dirigente de categoria profissional diferenciada também tem direito à estabilidade provisória em comento, desde que a função exercida corresponda à da categoria do sindicato em que é dirigente.

Contudo, se o empregado não exerce na empresa a atividade da categoria profissional a qual representa, não terá direito à estabilidade.

Sobre a estabilidade do dirigente sindical, confira a Súmula 369 do TST:

“Súmula 369 do TST. Dirigente sindical. Estabilidade provisória (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012)

I – É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5.º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II – O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes (Nova redação, Res. 174, de 24.05.2011).

III – O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria

profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente (ex-OJ n.º 145 da SBDI-1 – inserida em 27.11.1998).

IV – Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade (ex-OJ n.º 86 da SBDI-1 – inserida em 28.04.1997).

V – O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3.º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (ex-OJ n.º 35 da SBDI-1 – inserida em 14.03.1994)“.

Vale frisar que o § 5.º do art. 543 estabelece que a entidade comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, sendo a comunicação do registro da candidatura do dirigente sindical formalidade essencial para aquisição de estabilidade pelo obreiro.

A estabilidade sindical não é garantia pessoal do empregado, mas sim uma prerrogativa da categoria para possibilitar o exercício da representação sindical.

A estabilidade objetiva proteger o trabalhador contra eventuais ameaças do empregador, a fim de assegurar a independência na defesa dos interesses gerais da categoria ou individuais de seus representados.

A modalidade prevista no art. 543, § 3.º, da CLT e no art. 8.º, VIII, da CF/1988, somente é assegurada aos dirigentes de sindicato, e não aos dirigentes de simples associações.

O art. 659, X, da CLT, permite ao juiz da vara do trabalho conceder medida liminar até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador.

Frise-se que a liberdade sindical consagrada no inciso I do art. 8.º da CF/1988 não revogou o art. 522 da CLT, que fixa o número de membros da diretoria do sindicato.

A autonomia do sindicato em organizar-se, sem interferência do Estado, deve ser exercida dentro do princípio da razoabilidade, sendo inadmissível a formação de entidade que ultrapasse o limite máximo de membros da diretoria e, por consequência, de dirigentes sindicais portadores de estabilidade.

11.2.12 Substituição Processual pelos Sindicatos

Ocorre a substituição processual quando a parte, em nome próprio, pleiteia direito alheio, desde que autorizado por lei.

A substituição processual, portanto, confere à parte legitimidade extraordinária, podendo o substituto praticar todos os atos processuais, como a