



DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Cuida das relações coletivas de trabalho, onde os interesses cuidados são os de um grupo social. São instituições do direito coletivo do trabalho:

- a) direito de greve
- b) organização sindical
- c) convenção coletiva
- d) representação dos trabalhadores na empresa.

GREVE

É um direito do trabalhador que consiste na suspensão coletiva do trabalho, de forma pacífica, em caráter temporário, total ou parcial, como instrumento de reivindicação salarial ou de reivindicação do cumprimento de outros direitos trabalhistas. A greve, em verdade, é uma forma de pressionar os empregadores para que atendam aos pedidos de melhoria de condições de trabalho ou aumentos salariais dos trabalhadores.

Direito de Greve

Atualmente esse direito está assegurado na CF/88 no artigo 9º.

O direito de greve é um direito relativo, que não pode ser utilizado pelos empregados de forma indiscriminada, deve ser exercido em situações extremas, onde é impossível o diálogo com o empregador.

É assegurado o direito de greve para os trabalhadores das atividades privadas, porém, nos casos de paralisação de serviços ou atividades consideradas essenciais, deverão ter atendimento mínimo garantido.



São considerados essenciais os serviços cuja falta de prestação coloque a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população em perigo iminente, como por exemplo:

- abastecimento de água,
- energia elétrica, gás e combustíveis;
- assistência médica e hospitalar;
- transporte coletivo;
- serviço funerário;
- distribuição de alimentos e remédios;
- tratamento de lixo e esgoto,
- telecomunicações, etc.

Legalidade da Greve

Somente após frustrada a negociação coletiva ou tendo em vista a impossibilidade da arbitragem, será facultado aos trabalhadores o direito de suspender o trabalho, comunicando aos empregadores ou entidades patronais a decisão com antecedência mínima de 48 horas.

A greve deve ser decidida em assembléia geral convocada pelo sindicato da categoria. Para que a paralisação seja considerada legítima é necessária a participação obrigatória do sindicato.

OBS: A única categoria que não tem direito à greve é a dos militares.

Garantia dos grevistas

- a) o emprego de meios pacíficos para persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;



- b) a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento;
- c) é vedado à empresa adotar meios de forçar o empregado a comparecer ao trabalho
- d) a empresa não pode proibir o acesso dos trabalhadores que quiserem trabalhar,
- e) a empresa não pode rescindir o contrato de trabalho durante a greve não abusiva.

Abuso

O descumprimento das exigências legais, ou manutenção da greve após o acordo, ou decisão da Justiça do Trabalho, são considerados abusos do direito de greve.

Lock-out ou lockout

Quando a paralisação da empresa se dá por culpa do empregador, com o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, visando frustrar as negociações trabalhistas ou o atendimento das reivindicações, é denominado de locaute.

É proibido terminantemente pela Lei de Greve – Lei nº 7.783/89.

SINDICATO

Organização Sindical

As crises que levaram ao desaparecimento das corporações de ofício, que eram uma forma de reunião dos trabalhadores objetivando melhores condições da vida, acabaram por propiciar o surgimento dos sindicatos, que nasceram como um órgão de luta de classes.



Liberdade Sindical

É o direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem e constituírem agremiações, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, visando a promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade compreende também o direito de ingressar e de se retirar dos sindicatos.

Organização Sindical no Brasil

O Decreto nº 19.770/31, baixado durante a revolução de 1930, estabeleceu a distinção entre sindicato de empregados e de empregadores. Foi instituído o sindicato único para cada profissão numa mesma região, e deveria ser reconhecido pelo Ministério do Trabalho.

A C.F./88, dispõe no seu artigo 8º que: “É livre a associação profissional ou sindical; estabelece também que é proibida a criação de mais de um sindicato de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não pode ser inferior à área de um município. O Poder Público não poderá intervir ou interferir na organização sindical.

Entidades Sindicais

Sindicatos - são associações de pessoas físicas ou jurídicas instituídas para protegerem os interesses profissionais dos que as integram. O sindicato é uma pessoa jurídica, sujeito de direitos e deveres.

Federações – são entidades sindicais de grau superior organizadas nos Estados. Poderão ser constituídas desde que congreguem número não inferior a cinco sindicatos, representando a maioria de um grupo de atividades ou profissões agrupadas.



Confederações – são entidades sindicais de âmbito nacional. São constituídas de no mínimo três federações, tendo sede em Brasília. São formadas por ramos de atividades, como por exemplo: Confederação Nacional da Indústria, : Confederação Nacional do Comércio, etc...

Prerrogativas dos Sindicatos

O sindicato exerce função de representação negocial, econômica e assistencial, além de ter receitas financeiras.

- representar, perante autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais, coletivos ou individuais, da categoria.
- Celebrar convenções coletivas de trabalho.
- Eleger ou designar os representantes de sua categoria, sempre que necessário.
- Atuar como órgão técnico ou consultivo, colaborando com o Estado no estudo ou solução dos problemas da categoria que representa.
- Impor contribuição a todos os participantes da categoria que representa.
- Fundar e manter agências de colocação, como forma de colaborar com os problemas dos desempregados.

Contribuição Sindical

Uma das fontes de receita dos sindicatos é a **contribuição sindical**, que corresponde ao valor pago, obrigatório por lei, por todos aqueles ligados a determinada categoria profissional ou econômica, independentemente de ser associado ou não ao sindicato que o representa.

Conta ainda com a **contribuição confederativa** (para financiar os



sindicatos e as confederações), tem percentual descontado sobre o salário e periodicidade fixados em assembléia da categoria.

Contribuição assistencial (criada para custear as despesas do sindicato com assistência social ao associado), pode ser imposta por acordo coletivo de trabalho.

O sindicato possui, ainda, outras receitas, como: bens e valores adquiridos, doações e legados e as multas.

Divisão da Arrecadação

Do valor arrecadado com a contribuição sindical:

5% para a confederação correspondente

15% para a federação

60% para o sindicato respectivo

20% para a “conta especial emprego e salário”

OBS: Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical ou profissional, até um ano após o final de seu mandato, (inclusive como suplente).

Convenção Coletiva

É o acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregados e de empregadores, de modo a definir as condições de trabalho que serão observadas em relação aos trabalhadores dessas empresas. O acordo é aplicado à categoria, independentemente de associação ao sindicato.

O artigo 613 da CLT, define o que deve constar obrigatoriamente de um convenção coletiva:



I – designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes

II – prazo de vigência

III - categorias ou classes abrangidas pelos dispositivos

IV – condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência

V- normas para a conciliação das divergências surgidas por motivos da aplicação dos dispositivos

VI – disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos

VII – direitos e deveres dos empregados e empresas

VIII – penalidades para sindicatos, empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

OBS: as cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho.

Representação dos Empregados na Empresa

O artigo 11 da CF estabelece que: “nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Tem por objetivo resolver os conflitos existentes no âmbito da empresa, reduzindo assim, o número de processos a serem propostos contra a empresa, além de exercer a fiscalização trabalhista na empresa quanto ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.