

Nesta aula será estudada a legitimidade no contexto da negociação coletiva, para identificar sujeitos autorizados a celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho.

## Legitimidade ordinária

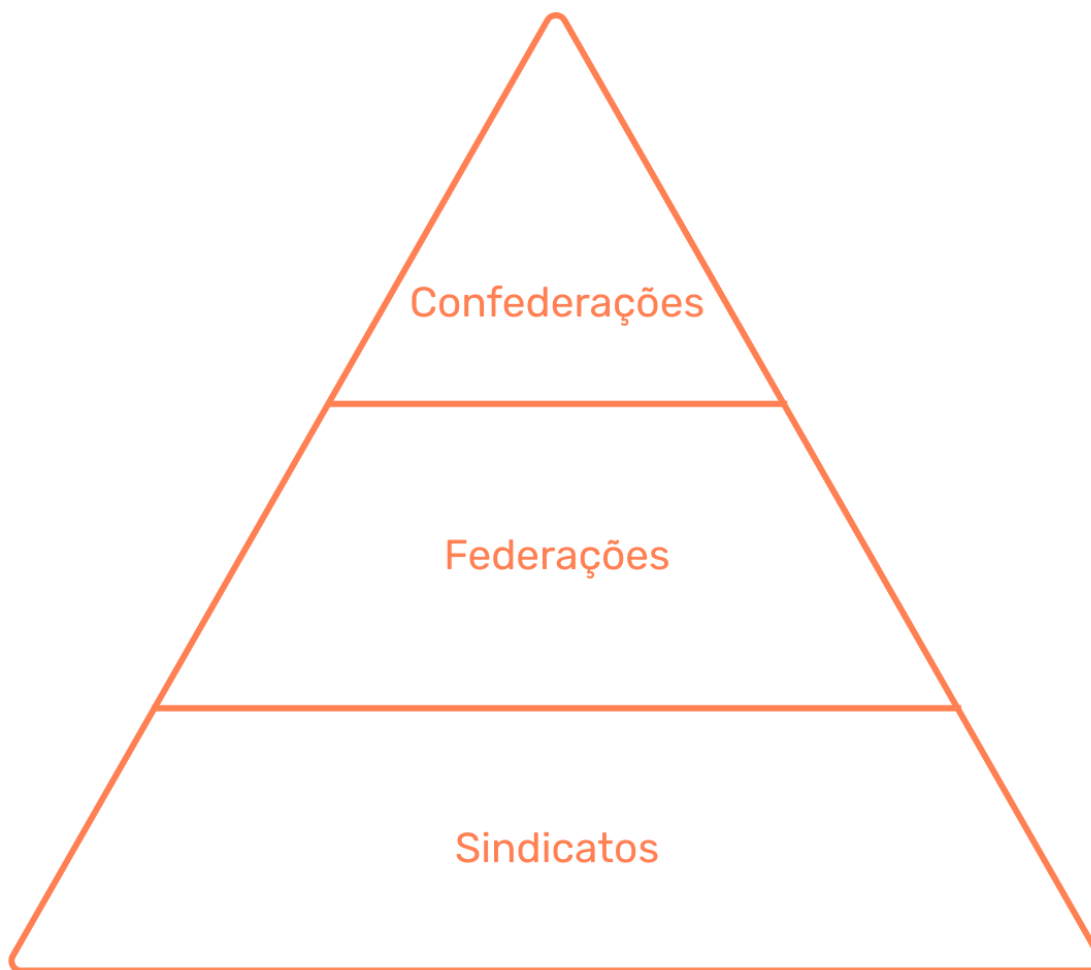
A legitimidade ordinária é conferida aos sindicatos, os quais são os sujeitos coletivos por excelência nesse processo.

A Constituição Federal, no art. 8º, VI, menciona expressamente os sindicatos como os entes legítimos para negociar e formalizar instrumentos coletivos de trabalho, sejam acordos ou convenções.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

No entanto, não se trata de uma legitimidade extensiva a todas as entidades sindicais. Deve-se recordar o sistema confederativo brasileiro, estruturado de forma piramidal:



Na base encontram-se os sindicatos, no meio as federações (de representação estadual), e no topo as confederações (de representação nacional).

Assim, a legitimidade ordinária está concentrada na base da pirâmide — ou seja, nos sindicatos.

## **Empregadores**

Do lado dos empregadores, a legitimidade para celebrar acordos ou convenções também pode ser exercida diretamente, visto que o empregador, por si só, configura-se como um sujeito coletivo. Já no âmbito dos trabalhadores, a legitimidade ordinária é exclusivamente dos sindicatos.

## **Sindicatos**

Os sindicatos são pessoas jurídicas — uma construção jurídica que não possui vontade própria. Por essa razão, devem ser representados, o que se dá por meio da eleição de uma diretoria

responsável por sua administração.

A vontade do sindicato se manifesta democraticamente, por meio da Assembleia Geral de Trabalhadores, que é a instância máxima de deliberação.

Ainda que o sindicato detenha a legitimidade ordinária para negociar instrumentos coletivos, essa atuação deve respeitar o princípio democrático. A CLT, em seu art. 617, §2º, exige que a deliberação sobre acordos ou convenções coletivas seja realizada em Assembleia Geral, convocada pela entidade sindical, com a participação dos trabalhadores diretamente interessados, sejam sindicalizados ou não, conforme o art. 612 da CLT.

Art. 617. [...]

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

Portanto, a manifestação da vontade coletiva, ainda que formalizada pelo sindicato, deve passar obrigatoriamente por essa instância democrática de deliberação.

## Legitimidade subsidiária

Na ausência de sindicato em determinada localidade, aplica-se a legitimidade subsidiária ou extraordinária, atribuída às federações e, na falta destas, às confederações.

O art. 611, §2º da CLT dispõe que essas entidades representativas — federações ou confederações das categorias econômicas ou profissionais — poderão celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho, desde que se refiram a categorias inorganizadas em sindicatos, dentro do âmbito de sua representação.

Art. 611. [...]

§2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Assim, na ausência do sindicato, transfere-se a legitimidade de forma sucessiva às entidades superiores, respeitando a estrutura piramidal do sistema sindical brasileiro.

## Trâmite

Quando trabalhadores, empregadores ou seus respectivos grupos manifestam interesse na celebração de um acordo ou convenção coletiva de trabalho, devem buscar suas respectivas representações sindicais.

A negociação coletiva pressupõe a atuação coletiva dos trabalhadores por meio de seus sindicatos. Essa comunicação de interesse deve ser formalizada por escrito aos respectivos sindicatos, conforme previsto na CLT.

Uma vez recebida essa comunicação, o sindicato não pode recusar a negociação. Trata-se de um dos seus objetivos fundamentais, o que justifica a existência do princípio da compulsoriedade negocial.

Após ser formalmente comunicado, o sindicato tem o dever de iniciar o processo negocial, dentro do prazo legal de oito dias, previsto na CLT.

Este prazo não se refere à conclusão da negociação, mas sim ao momento em que o sindicato deve assumir a condução do processo.

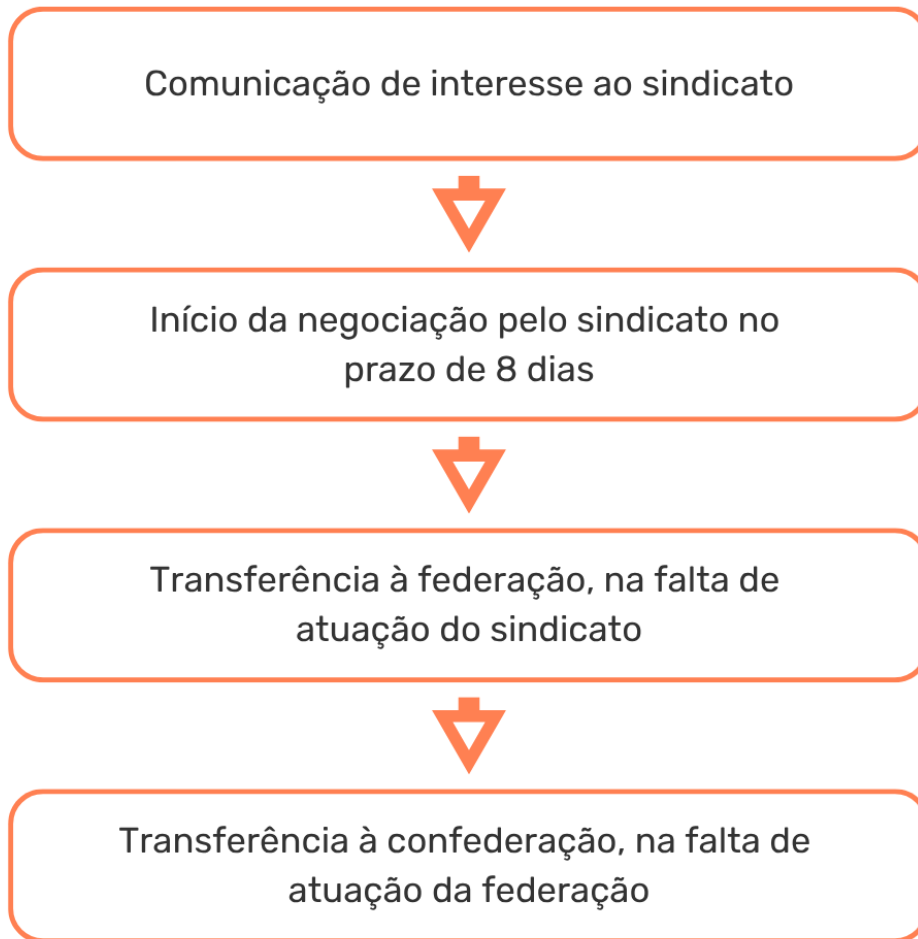
A negociação coletiva, por sua própria natureza, é demorada e envolve múltiplas etapas, como a formulação de propostas, análise de contrapropostas e deliberações.

É um processo que requer diálogo contínuo, cuja precipitação pode resultar em prejuízos aos trabalhadores. Por isso, a exigência legal se limita a estabelecer o prazo para início da atuação do sindicato, e não para a sua conclusão.

Caso o sindicato permaneça inerte ou recuse-se a assumir o processo no prazo estabelecido, transfere-se a legitimidade à federação correspondente, que também dispõe do mesmo prazo de oito dias para assumir a negociação.

Na ausência de resposta ou recusa da federação, transfere-se o dever às confederações, também com igual prazo.

Persistindo a omissão, os próprios trabalhadores podem constituir uma comissão de negociação para tratar diretamente com o empregador da formalização de um acordo coletivo de trabalho.



## Centrais sindicais

As centrais sindicais não integram o sistema confederativo piramidal. Embora atuem na defesa e articulação dos trabalhadores de forma ampla, inclusive envolvendo diferentes ramos da atividade econômica, não fazem parte da estrutura confederativa de representação sindical.

As centrais sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical, atuam exclusivamente em defesa dos interesses dos trabalhadores. Não existem centrais sindicais de empregadores.

Essas entidades participam de negociações mais amplas, como debates públicos, atuação no Congresso Nacional, elaboração de políticas e lobby legislativo, mas não participam da negociação coletiva formal.

A celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalho depende da personalidade sindical, que é adquirida pelo sindicato ao registrar seus atos constitutivos no Ministério do

## Trabalho e Emprego.

<b>Tipo de legitimidade</b>	<b>Sujeitos legitimados</b>	<b>Observações</b>
Ordinária (principal)	Sindicatos profissionais e patronais	Exige aprovação em assembleia geral dos trabalhadores ou empregadores interessados
Subsidiária (secundária)	Federações e, na falta, confederações	Só possível na ausência de sindicato da categoria na base territorial correspondente
Extraordinária (excepcional)	Comissão de trabalhadores eleita ad hoc	Somente quando há omissão ou recusa das entidades sindicais em iniciar a negociação
Inválida (sem legitimidade)	Centrais sindicais (ex: CUT, Força Sindical)	Não integram o sistema sindical piramidal; atuam politicamente, mas não negociam acordos
Empregador individual	O próprio empregador	Pode celebrar acordo coletivo, desde que a contraparte seja sindicato com legitimidade

As centrais sindicais não possuem essa personalidade jurídica específica e, portanto, não são partes legítimas para negociar ou formalizar instrumentos coletivos de trabalho.

Dessa forma, as centrais sindicais não integram o sistema confederativo de organização sindical e, por consequência, não detêm legitimidade para celebrar acordos ou convenções coletivas de trabalho. Sua atuação ocorre em esferas mais abrangentes, voltadas à defesa geral dos trabalhadores, mas não no âmbito formal da negociação coletiva trabalhista.