

**1. PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.**

- **1. Direito à negociação coletiva: Art. 8º VI.**
- É um direito individual do trabalhador, mas é exercido coletivamente.
- A negociação coletiva é a principal função do sindicato, sendo que a recusa de negociação coletiva é condenada no art. 616 da CLT.
  
- **2. Autonomia Privada Coletiva:**
- Permite que o acordo seja considerado lei entre as partes. Trata-se da liberdade de negociar, limitada pela lei (direitos indisponíveis).
- Os direitos negociáveis podem ser considerados direitos de disponibilidade relativa (ex. art. 7º VI, XIII e XIV) ou direitos livremente negociáveis.
- As questões de saúde e medicina do trabalho são normas de ordem pública e, portanto, indisponíveis.
- Ainda com esses limites, se a convenção gera a melhoria da condição social do trabalhador ela pode ser admitida, mesmo que haja redução de direitos.
  
- **3. Boa-fé ou lealdade:**
- Deve estar presente em todo o processo de negociação pautando a conduta dos agentes negociadores.
  
- **4. Seriedade na elaboração da proposta:**
- Para cada ponto da proposta deve haver uma resposta com fundamento.
- Devem ser pedidas coisas que sejam possíveis de ser atendidas.
- Deve haver prazo para a discussão.
  
- **5. Direito de Informação:**
- Vale mais para a empresa do que para o trabalhador.
- Diz com a necessidade de apresentar as informações pertinentes ao objeto da negociação.
  
- **6. Sigilo das Informações:**
- As informações devem ser mantidas em sigilo e usadas apenas naquela negociação pertinente.
  
- **7. Razoabilidade:**
- Conseqüência do direito de informação.
- As reivindicações devem estar de acordo com as informações prestadas.
  
- **8. Compromisso de Paz:**
- Durante as negociações não deve haver atitudes arbitrárias (como demissões ou greves).
  
- **9. Cumprimento das Obrigações:**
- Os contratos tem força obrigatória, fazem lei entre as partes.
  
- **10. Adequação Setorial Negociada:**
- É uma forma de adequar os meios de produção e as condições de trabalho.
- Ocorre frequentemente na negociação localizada (aquela que ocorre no local de trabalho).
  
- **11. Aplicação da norma mais favorável ao trabalhador:**
- Não existe na negociação coletiva o princípio protetivo do trabalhador.
- Ainda assim, na aplicação do acordo deve-se utilizar a norma mais favorável ao trabalhador.
- Para essa aplicação, existem duas teorias:
  - Teoria da Acumulação: Não se aplica no Brasil. Implica na aplicação das partes mais favoráveis de cada uma das suas normas que dispõe sobre o assunto, cumulativamente.
  - Teoria do Conglobamento: Aplicada no Brasil. Implica na aplicação de uma das normas, considerada, NO TODO, mais favorável ao trabalhador.

## 2. FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

- **1. Busca do Equilíbrio e da Paz:**
- A empresa utiliza a negociação coletiva para equilíbrio dos seus meios de produção.
- Os trabalhadores utilizam a negociação coletiva para buscar melhorias na sua condição de trabalho e vida.
- **2. Composição de Conflitos:**
- Finalidade maior de buscar solução para a demanda coletiva instalada.
- **3. Normatização das Relações de Trabalho:**
- Criação de normas de auto-composição das partes.
- Essas normas são aplicadas nos pactos laborais em vigor e nos que se firmarem a partir dali
- **4. Criatividade Jurídica:**
- Cria acordo ou convenção coletiva de trabalho que será fonte formal de direito (art. 7º, XXVI da CF) fazendo lei entre as partes.
- **5. Criar Obrigações e Direitos recíprocos:**
- Os sujeitos da negociação criam compromissos entre eles que não afetam os beneficiários do acordo diretamente.
- **6. Preservação do equilíbrio dos custos sociais:**
- A empresa pode prever os custos que terá com os benefícios trabalhistas.
- **7. Melhoramento das condições dos Trabalhadores:**
- Melhoria em relação aos direitos que a lei já concede.
- **8. Instrumento de gestão da empresa:**
- Faz com que o trabalhador possa se inserir na gestão da empresa colaborando com as melhorias necessárias e adequadas da empresa. (ex: PLR).
- **9. Realização do princípio da igualdade:**
- Não há protecionismo o processo de negociação. As partes estão em pé de igualdade.

## 3. DATA-BASE.

- A data base corresponde à data que marca o início e o final do acordo coletivo.
- Assim, pelo menos uma vez no ano as partes vão se reunir para negociar as condições de trabalho.
- É importante notar que a data base não corresponde à vigência do acordo ou convenção coletiva.
- É possível que, havendo acordos de dois anos, a data base de um dos anos seja suprimida.
- A data base é importante, pois influi no momento do dissídio coletivo.

## 4. PROCEDIMENTOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

- **1. Atos Preparatórios:**
- Reuniões prévias que ocorrem internamente, entre os “negociadores” e os representados, ou entre os agentes que estão do mesmo lado.
- **2. Outras Formalidades:**
  - Publicação de edital para a participação da assembléia deliberativa (se exigido no estatuto)
  - Realização de Assembléia Geral (quorum exigido no estatuto). A realização da assembléia deve ser feita independente da previsão em seu estatuto.
  - Confecção da ata e de lista de presença.
  - Elaboração e envio da pauta reivindicatória.
- **3. Processo de Negociação:**
- Realização de todos os procedimentos principais de negociação.
- Ocorrem as reuniões do processo de negociação que devem ser registradas em atas para comprovar o processo.
- Reuniões preparatórias: ocorrem dentro do processo de negociação e objetivam o ajuste de estratégias e finalidades a ser alcançadas.
- Reuniões acessórias: definem questões secundárias.
- Reuniões principais: discutem a pauta reivindicatória.

**5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA.**

- Definição: Processo de discussão entre empresa (grupo de empresa ou sindicato(s) econômico(s) e um ou mais sindicatos profissionais visando um acordo sobre as condições coletivas de trabalho).
- Convenção 154 da OIT define negociação coletiva.
- Na hora de fazer o acordo, se o sindicato se recusa a assinar é difícil dar validade à negociação. Pode-se entrar com uma ação de dissídio coletivo de natureza jurídica em que se pede o suprimento da outorga sindical.
- O direito à negociação coletiva é um direito individual do trabalhador, de exercício coletivo.
- O art. 8º, VI determina um dever do sindicato, e não um monopólio.
- A negociação coletiva já podia ser feita com comissão negociadora, o TST só reafirmou isso na decisão de 2002.
  - Lei 7783/89 art.4º, §2º - previsão da comissão de negociação. – uma vez que a comissão pode fazer isso, também pode ser parte nos dissídios coletivos (art. 5º da lei).
  - Lei 10101/00, art.2º - outra possibilidade de atuação das comissões internas. No inciso I fala-se das comissões, o que não abrange o sindicato (que é mencionado especificamente no inc. II)
  - Nesses dois casos, de leis posteriores à CF, a lei já permite a negociação com a comissão dos trabalhadores.
- Há outras formas de solução do conflito além da negociação coletiva (que é a principal).
- O dissídio só pode ocorrer se comprovada a negociação coletiva.
- Os sujeitos da negociação não precisam estar no mesmo grau de hierarquia (ex. pode ser federação x sindicato; confederação x federação, etc.).

**6. CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO.**

- O resultado positivo de uma negociação coletiva leva a um acordo ou convenção coletiva.
  - ACORDO COLETIVO: Entre um sindicato e empresa (art. 611, §1º CLT).
  - CONVENÇÃO COLETIVA: Entre um sindicato econômico e um sindicato profissional (art. 611 “caput”).
- Ambos são instrumentos normativos, com reconhecimento constitucional (art. 7º, XXVI, CF), devem respeitar os arts 611 a 625 e ambos são genericamente conhecidos como contrato coletivo de trabalho.
- A Negociação coletiva é DIFERENTE da Contratação Coletiva de Trabalho.
  - A CONTRATATAÇÃO COLETIVA só será caracterizada se houver um resultado positivo (atinge um contrato)
- **Contrato Coletivo de Trabalho:**
- Termo genérico que abrange qualquer instrumento normativo resultante da negociação coletiva. É um gênero do qual convenção e acordo são espécies.
- Art. 611, “caput” – Definição de convenção coletiva.
- Art. 611, §1º - Definição de acordo coletivo.
- Art. 611, §2º - As federações e confederações podem realizar convenção coletiva.
- Art. 612 – A necessidade de aprovação em assembléia está em vigor, mas o quorum não.
- Art. 613 – Formalidades obrigatórias.
  - Há dois tipos de cláusulas: Obrigacionais e Normativas.
  - As cláusulas obrigacionais obrigam as partes – não integram os contratos individuais.
  - As cláusulas normativas normatizam as relações de trabalho.
    - A possibilidade de algumas cláusulas normativas do trabalho benéficas integrarem o contrato individual de trabalho não é reconhecida pela súmula 277 do TST, mas ainda assim é aplicada.
    - Um exemplo de cláusula normativa que integra o contrato de trabalho é a que da estabilidade ao trabalhador “compatível”, pois a estabilidade do funcionário que adquiriu o problema (doença) na vigência da cláusula continua valendo mesmo que o acordo ou convenção perca a validade.
    - Nesse caso ocorre ULTRATIVIDADE da norma.

- Art. 614 – Procedimento de depósito dos instrumentos nas DRT's que serve para dar publicidade ao contrato.
- Art. 614, §3º - Prazo máximo de vigência (dois anos) dos contratos coletivos de trabalho.
- Art. 615 – Processo de revisão, denúncia, revogação total ou parcial. Sempre que houver a necessidade de um desses procedimentos, deve haver aprovação em assembléia.
  - Revisão: quando as partes querem alterar os contratos coletivos, ainda vigentes, de comum acordo.
  - Denúncia: quando uma das partes, unilateralmente, quer invalidar os contratos coletivos.
  - Revogação total ou parcial: quando as partes, de comum acordo, querem revogar os contratos coletivos no todo ou em parte.
  - Prorrogação: quando acaba o prazo do contrato e as partes podem somente votar a prorrogação deste prazo, neste caso não pode haver nenhuma alteração em qualquer cláusula e não se limita o prazo a dois anos. Ocorre após a vigência, diferente das outras modalidades.
- Art. 616 "caput" – Princípio do direito á negociação coletiva.
- Art. 616 §§ 1º e 2º - Hoje não há mais mediação compulsória.
  - Na mediação um terceiro deve intervir para ajudar as partes. É uma forma de auto-composição.
  - Só podia haver no dissídio coletivo após a negociação coletiva. Essa idéia continua em vigor apesar da derrogação dos parágrafos.
- Art. 616, §3º - Prazo de instauração do dissídio coletivo econômico. Deve ocorrer:
  - Se há data base na qual vença o contrato coletivo, para que o novo instrumento possa vigorar até essa data, deve ser iniciado o dissídio coletivo no mínimo 60 dias antes.
  - Esse prazo pode ser flexibilizado se: 1) Comprovar que esta ocorrendo negociação; 2) Realizar o protesto judicial – art. 867 e segs do CPC)
- Art. 617 "caput" – Alguns entende que esse preceito esta revogado pois a participação do sindicato é obrigatória.
  - Deve-se considerar que a prerrogativa dos sindicatos é um dever, já que o direito de negociação é um direito individual de exercício coletivo.
- Art. 619 e 620 – Regras baseadas no princípio protetivo de aplicação da norma mais favorável ao trabalhador. Deve-se utilizar a teoria do conglobamento.
- Art. 625 – Competência da Justiça do trabalho.
- **Eficácia Erga Omnes:**
- Aplicação dos contratos coletivos a todos os integrantes da categoria, independentemente de associação ou filiação sindical, das normas, acordos, convenções, sentenças normativas, etc.
- Ponto Positivo: isso cria uma isonomia entre os empregados da categoria.
- Ponto Negativo: isso desestimula a organização sindical.
- Eficácia Limitada: NÃO é adotada pelo Brasil e significa a aplicação dos contratos coletivos apenas aos membros do sindicato.
- **Pactos Sociais:**
- Acordos Nacionais para o processo de concertação social.
- São macroeconômicos tripartites, entre o governo, trabalhadores (pelas centrais sindicais) e empregadores.
- Conteúdo amplo de questões nacionais.
- **Noticias TST:**
- 14/11/2007: O depósito na DRT não impede a validade do acordo ou convenção.
- 19/11/2007: Possibilidade de prazo de validade de 5 anos para contrato coletivo.
- 14/05/2008: Vigência da sentença normativa até que outro instrumento revogue, pelo prazo máximo de 4 anos, ainda que na sentença conste prazo menor.
- 30/10/2007: Caso de aplicação da norma mais favorável, pela unicidade das normas coletivas, aplica-se a teoria do conglobamento.
- 28/06/2007: Possibilidade de incorporação definitiva da sentença normativa ao contrato de trabalho.

**7. PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.**

- A competência da Justiça do Trabalho foi ampliada com a EC/45 e esta prevista no art. 114 da CF.
- Atualmente a previsão do art. 114, I quanto aos servidores está afastada por uma liminar do STF numa ADI.
- Nos casos de remédio jurídicos (Hábeas corpus, Hábeas data, Mandado de Segurança) se o assunto é relacionado à relação de trabalho, a competência é da Justiça do Trabalho.
- Toda ação sobre exercício do direito de greve é de competência da Justiça do Trabalho.
- **Interditos Proibitórios:**
- As empresas começaram a usar interditos proibitórios para impedir o movimento de greve a apesar de a ação ser possessória entende-se que a competência é da Justiça do Trabalho.
- Se não houver resultado positivo da negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros (§1º, 114 CF). O dissídio coletivo pode ocorrer se não houver nem arbitragem nem negociação.
- Mediação: Após o insucesso da negociação coletiva a mediação é outra forma de auto-composição. Hoje não há mais mediação compulsória.
- Arbitragem: É uma alternativa que depende da vontade das partes, sendo hetero-compositiva (a solução é dada por terceiros).
  - Na arbitragem de ofertas finais, caso as partes não cheguem a um acordo, oferecem propostas finais, escolhidas pelo arbitro.
  - Na arbitragem por equidade o arbitro pode escolher a solução livremente.
  - A arbitragem pode ocorrer como alternativa à impossibilidade de acordo negocial.
  - Também pode ocorrer para regular direitos e obrigações durante o período de greve.
- **Sentença Normativa:** É o fruto do poder normativo da justiça do trabalho, instrumento normativo que resulta de uma decisão proferida em dissídio coletivo de natureza econômica.
- **Dissídio Coletivo Econômico:** ocorre quando a sentença tem natureza constitutiva (cria, modifica ou extingue normas).
- **Dissídio Coletivo Jurídico:** ocorre quando a sentença tem natureza declaratória (interpreta as normas que já existem).
- **Dissídio Coletivo – Art. 856 a 875 da CLT**
- **Legitimidade para propor o dissídio coletivo.**
- Pode ser instaurado pelos sindicatos econômicos ou profissionais e pelas federações e confederações na falta deles.
- A empresa também pode instaurar o dissídio coletivo (uma vez que estão autorizadas a negociar e firmar acordos coletivos) – art. 616, §2º, CLT.
- O art. 856, “caput”, CLT, trata de outra possibilidade de instauração do dissídio coletivo, mas não se aplica quanto ao presidente do Tribunal, pois seria uma interferência do Estado na organização sindical.
- Ainda assim, continua válida a legitimidade do Ministério Público nos casos de suspensão do trabalho (greve) em atividades de interesse público (art. 114, §3º, CF + L.C. 75/93).
- As comissões de trabalhadores também têm legitimidade conforme art. 4º, §2º e §5º da lei 7783/89.
- **Competência:**
- A competência originária, via de regra, é dos Tribunais Regionais.
- Se a categoria for organizada em âmbito nacional ou em diversas localidades, a competência é do TST.
- Há um dispositivo na CLT que trata da sessão de conciliação, permitindo a realização dessa audiência seja feita localmente (nas varas quando a competência é do TRT e nos TRTs quando a competência é do TST).
- Exceção: Se o conflito for entre os TRTs de São Paulo e Campinas não vai para o TST, pois o TRT de São Paulo atrai a competência para si nesse caso.

➤ **Instauração:**

- O dissídio coletivo só pode ser instaurado se houver negociação coletiva.
- O quorum para aprovação da instauração de dissídio coletivo é matéria “interna corporis” mas no TST alguns juizes ainda entendem que deve ser atendido o quorum da CLT.
- Deve haver primeiro uma audiência de conciliação (art. 862, CLT).
- A empresa pode ser representada por preposto.
- Quando o dissídio acontece fora da sede do tribunal, é possível delegar a competência para a conciliação às varas do trabalho (art. 866, CLT).
- A ausência das partes na conciliação não resulta no arquivamento do processo, nem em revelia ou confissão ficta. (art. 864, CLT).

➤ **Sentença Normativa:**

- A sentença normativa resulta do dissídio coletivo econômico, e tem vigência na data de sua publicação, se não houver contrato coletivo anterior.
- Caso o dissídio seja instaurado num prazo menor do que 60 dias antes do vencimento do contrato existente, a vigência também ocorrerá a partir da data da publicação.
- Se o dissídio for instaurado no prazo de 60 dias antes do vencimento do contrato coletivo existente, a vigência será imediatamente após o termino do contrato coletivo.
  - Essa aplicação pode ser, inclusive, retroativa, e pode ser resguardada mediante protesto judicial (art. 867 e segs do CPC).
- A vigência da sentença normativa não tem o mesmo prazo dos contratos coletivos, podendo ser definida pelos tribunais, sendo que o limite máximo é de 4 anos de vigência.
- Não pode haver fracionamento da categoria profissional representada no dissídio coletivo (OJ 23, SDC), pois a eficácia será erga omnes.

➤ **Ação de Cumprimento:**

- A ação de cumprimento deve ser apresentada na primeira instancia.
- Visa o cumprimento de contratos coletivos (acordos, convenção, sentenças normativas e laudos arbitrais).
- Essa ação pode ser proposta individualmente ou pelo sindicato.
- A sentença normativa pode ser revisada após 1 ano (art. 873, CLT).

➤ **Recursos:**

- As sentenças normativas do TRT são passíveis de recurso ordinário para o TST (art. 895, b)
- As sentenças normativas proferidas pelo TST tem recursos de embargos no pleno do TST (art. 894, a, CLT).
- Os efeitos na Justiça do trabalho são, via de regra, devolutivos (não ficam suspensos).
- Os efeitos suspensivos (ficam suspensos até o recurso ser julgado) na Justiça do Trabalho só ocorrem em casos extremos em dissídios de natureza econômica.

➤ **Poder Normativo da Justiça do Trabalho:**

- Até 2004 não era necessário o comum acordo para o dissídio coletivo, isso começou a ser exigido a partir da EC 45.
- O poder normativo é considerado um fator inibidor da liberdade do sindicato e se trata de uma atividade legisladora que ultrapassa os limites da competência julgadora da Justiça do Trabalho.
- Com a exigência do comum acordo, houve uma sensível limitação do poder normativo (que se poderá ocorrer com a concordância de ambas as partes ou nos casos em que é permitida a atuação do Ministério Público).
- Se não houver comum acordo não há constituição válida e o processo é extinto sem julgamento do mérito. Esse comum acordo deveria ser verificado em documento escrito ou com a concordância expressa na audiência de conciliação.
- Se não houver comum acordo, as partes deveriam ser obrigadas a negociar.
- Porém, os TRTs não tem observado a regra do “comum acordo”, sob a alegação de que isso feriria o direito de acesso ao judiciário (ainda que seja possível afirmar que o motivo verdadeiro é que a justiça do trabalho não quer abrir mão do seu poder normativo).
- O TST, no entanto, tem posição contrária, e entende que o comum acordo nesse caso é um pressuposto processual necessário.

**8. PODER NORMATIVO – MOMENTO DE TRANSIÇÃO.**

Resumo do artigo publicado pelo prof. Davi Furtado Meirelles, na revista da Faculdade de Direito de SBC, ano 19, n. 12.

- O poder normativo da Justiça do Trabalho esta passando por uma fase de transição.
- Esse poder, que representa uma estrutura intervencionista do Estado nas relações trabalhistas por meio do poder Judiciário, representa um fato de desestímulo ao processo de negociação coletiva e em muitos casos não tem conseguido resolver os conflitos coletivos de maneira definitiva (reaparecendo os mesmos conflitos depois de algum tempo).
- Além disso, o poder normativo tem contribuído para a manutenção de sindicatos de menor representatividade, que existem apenas para receber o imposto sindical e não buscam a negociação coletiva nem atuam na busca da realização dos interesses de sua categoria.
- O poder normativo NÃO resulta do dissídio coletivo jurídico, uma vez que, sendo meramente declaratório, se atem a interpretar as normas coletivas já existentes, atuando na função típica do poder judiciário.
- Também NÃO se verifica o poder normativo, na sua forma clássica, nos dissídios coletivos econômicos em que somente se pretende manter os benefícios já criados anteriormente.
- O Poder normativo pode ser verificado nos dissídios coletivos econômicos em que são criadas ou alteradas novas condições de trabalho, situação na qual o poder de criação de regras está claramente presente.
- Assim, as situações em que não se verifica a existência do poder normativo não foram atingidas pelas mudanças trazidas pela Emenda Constitucional número 45.
- Com a Emenda mencionada, foi limitado o poder normativo à duas situações:
  - Quando houver comum acordo entre as partes;
  - Quando o Ministério Público do Trabalho vislumbrar possibilidade de lesão ao interesse público, nos casos de greve em atividades essenciais.
- Nesse sentido, deve-se observar que a limitação imposta por essa alteração tem como principal finalidade revigorar o processo de negociação coletiva e dar maior força aos sindicatos.
- Para comprovar o comum acordo entre as partes é possível aceitar a petição em conjunto ou a declaração de concordância, mas o fato de uma das partes não apresentar contestação ao pedido de julgamento do dissídio coletivo não deve ser interpretado como concordância em relação à instauração desse dissídio.
- Frente a isso, percebemos que o poder normativo perdeu a força que tinha anteriormente.
- A necessidade de acordo prévio entre as partes não deve ser entendida como uma ofensa ao direito de ação previsto na Constituição, uma vez que essa ação de natureza coletiva não se insere dentro do contexto da garantia que pretende ser protegida pelo legislador.
- Assim, a próxima fase da transição do poder normativo deve ocorrer com a reforma sindical, com a sua extinção e impedimento de criação de normas pelo Judiciário Trabalhista, que deverá se ater à sua função principal, que é decidir conflitos.
- Poderão as partes, no entanto, eleger a Justiça do Trabalho como órgão competente para realização da arbitragem pública. Alias, com a sua longa experiência, o Judiciário Trabalhista estará certamente autorizado a exercer essa função.

**9. DIREITO DE GREVE.**

- O Direito de Greve é assegurado pela Constituição Federal desde 88, previsto no art. 9º.
- São os trabalhadores que decidem quando e como exercer esse direito, mas devem ser observadas as imposições da lei 7783/89 que regulamenta esse direito.
- **Definição:** o Art. 2º da lei 7783/89 define o conceito de direito de greve como suspensão da prestação do trabalho, atendidos alguns requisitos.
- **Classificação:**
  - Quanto às causas:
    - Típicas (conquista de direitos);
    - Políticas (protesto político);
    - Solidariedade (pressão para a garantia de direito alheio).
  - Quanto à duração:
    - Prazo determinado (Sabe-se o início e o fim);
    - Prazo indeterminado (Não se sabe o início ou o fim).
- Quanto à categoria:
  - Atividade privada;
  - Atividade pública.

- Quanto à extensão:
  - Empresa (pode ser apenas um setor);
  - Categoria (total ou parcial);
  - Local (Município ou distrito);
  - Regional (Região);
  - Geral (Estado ou País).
- Quanto aos métodos:
  - Pacífica (sem incidentes graves);
  - Violenta (com incidentes graves);
  - Abusiva (sem observância dos limites);
  - Não abusiva (com observância dos limites)
  
- **Formalidades Legais (Lei. 7783/89):**
- Deve ser iniciada após o fracasso de negociação coletiva (art. 3º).
- A forma de convocação compete ao estatuto do sindicato (art. 4º).
- O empregador deve ser notificado pelo menos 48hs antes da greve nas atividades normais (art. 3º, §ú). Em alguns casos há dispensa desse requisito, quando o empregador der causa. Esse prazo é de 72hs se a atividade for essencial (art. 13).
- A greve que possa causar prejuízo irreparável deverá manter equipes de trabalho, mediante acordo entre as partes (art. 9º, caput).
- No caso de serviços essenciais, também deve haver uma garantia da prestação desses serviços (art. 11 e 12).
- Se for instaurado dissídio coletivo os trabalhadores serão representados pelo sindicato ou comissão interna (art. 5º).
- A Justiça do Trabalho é competente para o julgamento da greve, mas o poder normativo só pode ser convocado se houver comum acordo entre as partes.
  
- **Garantias Legais (Lei. 7783/89):**
- É permitido o uso de meios pacíficos para o sucesso da greve (incluindo o piquete, isso é, a barragem da entrada de quem não quer aderir à greve), conforme art. 6º.
- Não pode, ainda assim, haver abusos (como os interditos proibitórios, que pretendem impedir que o sindicato fique na frente da empresa, que é muitas vezes utilizado pela empresa sob a alegação de que o sindicato estaria impedindo o uso da posse).
- Durante o movimento grevista os contratos de trabalho ficam suspensos (art. 7º).
- Só pode haver contratação de mão de obra nesse período para garantir serviços inadiáveis ou nos casos do art. 14 da lei.
  
- **Abusividade (Lei. 7783/89):**
- Constitui abusividade a não observância das formalidades da lei (art. 3º e 4º), bem como os aspectos de oportunidade (ex. greve durante a vigência de norma coletiva) e o mérito (ex. reivindicações injustas).
- Após a decretação de abusividade, o não retorno constitui abuso de direito e o empregador pode rescindir o contrato ou contratar mão de obra substituta.
- A declaração de não abusividade ocorre com o atendimento às exigências.
- A greve não será abusiva se o empregador deixar de cumprir o acordo coletivo ou sentença normativa (art. 14, §ú).
  
- **Responsabilidade das partes (Lei. 7783/89):**
- Os atos danosos serão apurados, respondendo os responsáveis por esses danos (art. 15).
- O “lockout” é a greve patrocinada pelo patrão, não prevista na legislação, devendo nesse caso os trabalhadores receber pelos dias parados (art. 17) – Essa greve é ILEGAL.
  
- **Setor Público:**
- O setor público, a princípio, não é abrangido pela lei 7783/89, que só trata do setor privado.
- O Art. 37, VII, CF, prevê o direito de greve no setor público.
- Desde a emenda constitucional 19/98 não é mais necessário que exista lei complementar para regular o direito de greve no setor público, apenas lei específica.
- Com isso alguns passaram a entender que seria possível aplicar a lei 7783/83 às greves no setor público, que é uma lei específica sobre greve.
- O STF entende que deve-se aplicar a lei 7783/89 à greve no setor público naquilo que couber.
- A greve no setor público dos servidores civis é legal e constitucional.
- No serviço militar a greve é motim (falta de disciplina) e é ILEGAL.
- No setor público não há direito de negociação coletiva, pois isso vai de encontro à legalidade, uma vez que não é possível garantir direito de imediato, apenas por meio de lei.