

DIREITOS SOCIAIS IV

DIREITOS SOCIAIS SINDICAIS

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: Liberdade sindical
I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público interferência e a intervenção na organização sindical;

A Constituição atribui aos sindicatos um papel de grande relevância. A importância dessas entidades já foi evidenciada ao se abordar o artigo que trata da diferença entre acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho, ambos pertencentes ao gênero da negociação coletiva. Nessa ocasião, já se percebia a relevância dos sindicatos.

No referido artigo, observa-se que a Constituição exige a presença dos sindicatos nas negociações coletivas. Essa participação é indispensável. Imagina-se a dificuldade que um trabalhador, individualmente, teria ao sentar-se à mesa de negociação com uma empresa. Sua força seria praticamente nula. A empresa, diante disso, poderia simplesmente dispensar o trabalhador caso ele não aceitasse as condições impostas. Para equilibrar essa relação, a Constituição determina que, no lugar do trabalhador individual, quem deve negociar com a empresa é o sindicato. É o sindicato que dialoga com o sindicato patronal.

Para que essa missão possa ser cumprida com eficácia, a Constituição garante plena autonomia ao sindicato. Não se pode exigir autorização do Estado para sua criação. Trata-se da autonomia sindical, prevista no inciso inicial do artigo. A lei, portanto, não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicatos.

Entretanto, há uma ressalva: o registro. Embora a criação do sindicato seja livre, é necessário registrá-lo. Esse registro possui uma finalidade específica que será explicada adiante.

Súmula 677, do STF: até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

Apesar de não ser exigida autorização, o sindicato, ao ser criado, deve ser registrado no órgão competente. Atualmente, não existe uma lei que defina qual é esse órgão.

Mas por que a Constituição determina esse registro? Justamente para que o órgão responsável, no caso o Ministério do Trabalho, zele pelo cumprimento do princípio da unicidade sindical, também chamado de princípio da unidade sindical. A criação de um novo sindicato independe de autorização estatal, mas a própria Constituição estabelece que, em uma determinada base territorial, só pode haver um sindicato, sendo essa área mínima equivalente a um município.



5m

Esse é o fundamento do princípio da unidade: em uma mesma área de abrangência, deve existir apenas um sindicato. Assim, o registro é necessário para que o Ministério do Trabalho possa assegurar o respeito a esse princípio.

A Constituição é clara ao estabelecer que é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da mesma categoria profissional ou econômica na mesma base territorial. A categoria profissional refere-se aos empregados, enquanto a categoria econômica diz respeito aos empregadores. Dessa forma, é proibida a criação de mais de um sindicato representativo de uma mesma categoria, seja ela profissional ou econômica, em uma determinada base territorial.

II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

PRINCÍPIO DA UNIDADE (OU UNICIDADE) SINDICAL

Quem define a base territorial de um sindicato são os próprios sindicalizados. No caso de sindicatos de categorias profissionais, essa decisão cabe aos trabalhadores. Já quando se trata de sindicatos de categorias econômicas, a definição é feita pelos empregadores.

A Constituição estabelece que a base territorial não pode, em hipótese alguma, ser inferior à extensão de um município. Assim, embora possa abranger dois, três, dez municípios ou até mesmo um estado inteiro, a base nunca poderá ser menor que um único município.

Portanto, trabalhadores ou empregadores interessados determinam o tamanho da base territorial, respeitando sempre esse limite mínimo. Isso está relacionado ao princípio da unicidade sindical, que estabelece que pode haver apenas um sindicato representando uma determinada categoria dentro de uma mesma base territorial. Esse princípio é fiscalizado pelo Ministério do Trabalho, órgão responsável por receber e registrar os sindicatos.

A Constituição garante plena autonomia sindical, sem necessidade de autorização prévia de qualquer órgão público para a criação de um sindicato. Contudo, é obrigatório o registro da nova entidade, que deve ser feito no Ministério do Trabalho. Até que exista uma lei específica para tratar desse procedimento, aplica-se o entendimento consolidado pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Ao receber o pedido de registro, o Ministério do Trabalho deve verificar se está sendo respeitado o princípio da unicidade sindical. Se já existir um sindicato representando aquela categoria dentro da mesma base territorial, o novo registro não será aceito.

Em suma, a Constituição veda expressamente a criação de mais de uma organização sindical representativa de uma mesma categoria profissional ou econômica em uma mesma



10m

base territorial. E essa base deve ser definida pelos próprios interessados — trabalhadores ou empregadores —, desde que não seja inferior à área de um município.

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

O sindicato tem a função de zelar pela defesa dos direitos e interesses, tanto coletivos quanto individuais, da categoria que representa. Essa atuação pode se dar tanto judicialmente, por meio de ações trabalhistas no Poder Judiciário, quanto administrativamente, por meio de negociações diretas com empresas ou órgãos públicos.

IV – a assembleia geral fixará a contribuição [confederativa] que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição [sindical] prevista em lei;

Esse dispositivo constitucional menciona, em sua parte inicial e final, o termo “contribuição”, sem, no entanto, especificar de forma clara a qual contribuição se refere. Diante dessa lacuna, a doutrina e a legislação infraconstitucional complementam essa definição. A primeira contribuição mencionada é a confederativa, fixada pela Assembleia Geral e destinada ao custeio do sistema confederativo da representação sindical.

Já a segunda contribuição, mencionada no trecho “independentemente da contribuição prevista em lei”, é a contribuição sindical, que só pode ser exigida se estiver prevista em norma legal. A contribuição confederativa é deliberada pela Assembleia Geral, reunindo os membros do sindicato para definir o valor a ser cobrado. Já a contribuição sindical depende de previsão legal para sua exigência.

V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; (Liberdade sindical)

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

O inciso VI refere-se aos sindicatos dos empregados. Nos acordos coletivos de trabalho, há a presença do sindicato dos empregados e, eventualmente, a própria empresa. Já na convenção coletiva de trabalho, participam tanto o sindicato dos empregados quanto o sindicato patronal. Os sindicatos dos empregados, portanto, estarão sempre presentes nesses processos de negociação.



15m

VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais

Ao se aposentar, o trabalhador tem a liberdade de permanecer filiado ao sindicato. O aposentado que exerce essa faculdade de continuar afiliado pode votar para a escolha do corpo diretivo do sindicato, inclusive se candidatar e ser votado para cargos de direção nessa organização sindical.

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.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

A estabilidade provisória proíbe a dispensa do empregado sindicalizado, salvo em caso de falta grave. Se não houver justa causa, a demissão é vedada.

A partir do momento que o empregado registra sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, ele adquire estabilidade provisória e não pode ser dispensado, a não ser que cometa falta grave nos termos da lei. Caso seja eleito, ainda que como suplente, essa estabilidade se estende até um ano após o término do mandato.

Se houver falta grave com justa causa, essa estabilidade é revogada. No entanto, caso não cometa qualquer infração legal, o empregado mantém a proteção contra dispensa arbitrária.

Quando o empregado apenas registra sua candidatura, já passa a contar com a estabilidade provisória. Se perder as eleições, retorna à condição anterior, sem essa proteção. Mas se for eleito para o cargo de direção ou representação sindical, permanece estável até um ano após o término do mandato. Essa estabilidade não termina automaticamente com o fim do mandato, sendo prorrogada por esse período adicional, a menos que ocorra justa causa para demissão, conforme previsto na legislação.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.



20m

DIREITO DE GREVE

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Imagine o transporte coletivo ou os hospitais, que prestam serviços públicos de necessidade inadiável para a comunidade. Paralisar um hospital, por exemplo, causaria um transtorno tremendo. Por isso, a legislação define quais são esses serviços e atividades essenciais, além de regulamentar o atendimento dessas necessidades inadiáveis da população. A mesma lei também estabelece o percentual de trabalhadores que deve continuar exercendo suas atividades durante uma greve em serviços essenciais.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

DIREITO DE PARTICIPAÇÃO NOS COLEGIADOS DE ÓRGÃOS PÚBLICOS

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

[CNIG – CUT, FS, CNC, CNI, CNT]

Por exemplo, em um colegiado de órgão público, como o Conselho Nacional de Imigração (CENIG), que entre suas atribuições concede vistos de trabalho temporário a estrangeiros, há uma clara relação com os direitos dos trabalhadores. Afinal, a entrada de estrangeiros para ocupar vagas no mercado de trabalho brasileiro impacta diretamente os trabalhadores nacionais, especialmente diante dos altos índices de desemprego.

Nesse tipo de colegiado, portanto, a Constituição exige a presença de representantes dos trabalhadores e dos empregadores. Isso se traduz na participação de entidades como a CUT, a Força Sindical, a CNC (Confederação Nacional do Comércio), a CNI (Confederação Nacional da Indústria) e a CNT (Confederação Nacional do Transporte).

O essencial é entender que os colegiados que tratam de interesses profissionais ou previdenciários devem garantir assento para essas representações.

DIREITO DE ELEIÇÃO DE UM REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS COM MAIS DE 200 EMPREGADOS

Art. 11. Nas empresas de 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.

Esse representante é responsável por levar aos empregadores demandas como a falta de bebedouros ou problemas nas instalações sanitárias. Portanto, nas empresas com mais de 200 empregados, a eleição desse representante é obrigatória.

Conforme mencionado no início da aula, em provas que abordam direitos sociais, pode-se esperar tanto a cobrança de princípios como a reserva do possível, o mínimo existencial, o ativismo judicial e a proibição do retrocesso, quanto — e com muito mais frequência — o texto da própria Constituição.

É fundamental memorizar os artigos relacionados aos direitos sociais, incluindo o rol exemplificativo do *caput* e o conteúdo do parágrafo único. Além disso, os arts 8º, 10 e 11, que tratam dos direitos sindicais, também são relevantes. Quando cobrados em prova, normalmente aparecem por meio da transcrição literal da Constituição. Por isso, o mais indicado é ler, reler e fazer exercícios para consolidar o entendimento.



25m



DIRETO DO CONCURSO



30m

01. (2025/INSTITUTO AOCP/PARANÁ PREVIDÊNCIA/ANALISTA DE TECNOLOGIA/ÁREA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO) Maria trabalha na mesma empresa com carteira assinada há cinco anos e está desconfiada de que não estão sendo cumpridas as obrigações da empresa em relação aos direitos sociais assegurados constitucionalmente. Considerando o disposto na Constituição Federal de 1988, é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- a) irredutibilidade do salário, vedada disposição diversa em convenção ou acordo coletivo.
- b) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.
- c) remuneração do trabalho noturno igual ou superior à do diurno.
- d) repouso semanal remunerado, preferencialmente no sábado ou domingo.
- e) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 180 (cento e oitenta) dias.



Art. 3º.

- a) A convenção coletiva de trabalho pode estabelecer a redução de salário. Isso é permitido pela Constituição.
- b) O seguro contra acidentes de trabalho é responsabilidade do empregador, sem excluir a indenização que ele deve pagar quando houver dolo ou culpa. A Constituição determina que o empregador deve arcar com esse seguro. No entanto, se o acidente decorrer de dolo ou culpa do empregador, além do seguro, ele também será obrigado a pagar uma indenização.
- c) A remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do trabalho diurno.
- d) O repouso semanal remunerado deve ocorrer preferencialmente aos domingos.
- e) A licença à gestante deve ser concedida sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 180 dias, e não 120 dias como se pode imaginar.

02. (2025/CENTRO DE SELEÇÃO E DE PROMOÇÃO DE EVENTOS UNB/INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL/PERITO MÉDICO FEDERAL) Aos trabalhadores urbanos e rurais é garantido o direito ao aviso-prévio de, no máximo, 30 dias, independentemente do tempo de serviço.



Aos trabalhadores urbanos e rurais é garantido o direito ao aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias.

03. (2025/CENTRO DE SELEÇÃO E DE PROMOÇÃO DE EVENTOS UNB/INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL/PERITO MÉDICO FEDERAL) É direito dos trabalhadores urbanos e rurais a assistência gratuita a seus filhos e dependentes, desde o nascimento até os 6 anos de idade, em creches e pré-escolas.



É garantido o direito à assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os cinco anos de idade, em creches e pré-escolas. Trata-se de um direito social expressamente previsto na Constituição.

04. (2025/FUNDAÇÃO DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO UNICENTRO/PREFEITURA DE TOLEDO/PR/PROCURADOR MUNICIPAL) À luz das disposições constitucionais a respeito dos direitos sociais, analise as assertivas a seguir:

I – Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária.

II – A participação nos lucros ou resultados pelo trabalhador é um direito social expressamente previsto na Constituição Federal de 1988.

III – Entre o rol de direito sociais assegurados a todos os trabalhadores, urbanos e rurais, expressamente consignados na Constituição Federal, está a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas.

- a) Somente o item I está correto.
- b) Somente o item II está correto.
- c) Somente os itens II e III estão corretos.
- d) Somente os itens I e III estão corretos.
- e) Todos os item estão corretos.



I – Conforme parágrafo único do artigo 6º.

II – A participação nos lucros ou resultados é um direito social previsto na Constituição. O empregador não é obrigado a regulamentá-lo, mas, se o fizer, o pagamento deve ser feito de forma desvinculada do salário, pois se trata de institutos distintos.

III – Conforme a CF.

05. (2025/INSTITUTO CONSULPLAN/CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DA 3ª REGIÃO/ ASSISTENTE ORGANIZACIONAL/ASSISTENTE DE ATENDIMENTO) O restaurante “Panela Quente” tem dezoito funcionários que trabalham em dois turnos distintos e abre todos os dias da semana. Sabe-se que a Constituição Federal dispõe de diversos direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visam a melhoria de sua condição social. É considerado direito trabalhista previsto na Constituição Federal:

- a) Irredutibilidade do salário em qualquer hipótese.
- b) Remuneração do trabalho noturno igual ao diurno.
- c) Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em vinte e cinco por cento à do normal.
- d) Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.



Art. 7º

- a) A irredutibilidade do salário é assegurada, mas pode haver redução por meio de negociação coletiva, seja por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.
 - b) A remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do diurno.
 - c) A remuneração de serviço extraordinário deve ser, no mínimo, 50% superior à remuneração normal, e não 25% como às vezes se supõe.
 - d) A participação nos lucros ou resultados, quando regulamentada, deve ser paga de forma desvinculada do salário. A participação na gestão da empresa também pode ser prevista, conforme definido em lei.
-



35m

GABARITO

01. b

02. E

03. E

04. e

05. d

Este material foi elaborado pela equipe pedagógica do Gran Concursos, de acordo com a aula preparada e ministrada pelo professor Luciano Pereira Dutra.

A presente gravação tem como objetivo auxiliar no acompanhamento e na revisão do conteúdo ministrado na videoaula. Não recomendamos a substituição do estudo em vídeo pela leitura exclusiva deste material.
