

PARECER

CONSULENTE: Comissão de Empregados da EBSEH – EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES

CONSULTA: Explicação comparativa entre o dissídio de greve instaurado pela empresa e um dissídio econômico – diferenças fundamentais e processuais e alcance da sentença normativa em cada caso

BASE LEGAL: Constituição Federal de 1988 , CLT e Lei 7.783/89

BASE JURISPRUDENCIAL: Decisões Tribunal Superior do Trabalho

PALAVRAS-CHAVE

DÍSSÍDIOS COLETIVOS – TIPOLOGIA – CONCEITO – CLASSIFICAÇÃO – COMPETÊNCIA – PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS – COMUM ACORDO – SENTENÇA NORMATIVA

DISSÍDIO COLETIVO: ESPECIFICIDADES**1. CONCEITO**

Na Justiça do Trabalho os conflitos individuais são resolvidos por meio das ações trabalhistas e os conflitos coletivos são resolvidos por meio da ação judicial denominada de “dissídio coletivo”.

2. NOMENCLATURA

A nomenclatura processual utilizada nos dissídios coletivos não é a mesma utilizada para as demais ações. A parte que suscita (ajuíza) é denominada de **suscitante**, já a outra parte, é denominada de **suscitada**.

3. CLASSIFICAÇÃO

Os dissídios podem ser classificados em:

- de natureza econômica, visando a **instituição de normas e condições de trabalho**. Esse tipo é o mais comum, pois nele se discute temas como **reajuste salarial**. O resultado do julgamento é sentença normativa que cria regras jurídicas que devem ser observadas pelas partes envolvidas no conflito.¹
- de natureza jurídica, para **interpretação de cláusulas** de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos;
- de greve que visa a **declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve**.² Nesse caso, o dissídio é suscitado na iminência da greve ou ao longo dela e visa a análise por parte do Tribunal acerca da regularidade ou não do movimento ou sobre as consequências dos dias de paralisação. É o que se chama de “dissídio de greve puro”. Porém, há também o dissídio de greve em que o Tribunal pode, além de decidir sobre os aspectos da greve em si, decidir sobre as reivindicações econômicas relacionadas a ela.³

Ainda sobre as tipologias mais comuns de dissídio coletivo, vale ressaltar que existe na jurisprudência do TST a menção ao dissídio coletivo “misto”, isto é, quando na ação há conjugação reivindicações sobre a greve e cláusula econômicas simultaneamente. Há que se ressaltar, no entanto, que não há dispositivo legal no direito brasileiro que trate dessa espécie de dissídio. É o que diz Georgeton de Sousa Franco Filho:

Não encontramos mecanismo legal no ordenamento positivo brasileiro para agrupar em uma só figura jurídica dois institutos com natureza jurídica completamente distinta. Escreve-se a respeito do dissídio coletivo de natureza mista apenas conjecturando meios de solução de conflito, quando, a rigor, a parte quer ver resolvida a greve, e não as razões econômicas que a ensejaram. O que querem (os trabalhadores) é o pagamento dos dias de paralisação para permanecerem no movimento até que o empregador ceda e aceite negociar as cláusulas econômicas. É essa a realidade que não podemos olvidar. **Pensar de forma diversa e decidir dessa maneira é romper o ordenamento jurídico vigente no Brasil. Existem, sim, formalidades que**

¹ MANFREDINI, Aryanna; SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13. ed., São Paulo: Editora JusPodium, 2016, p. 779.

² SANTOS, Ronaldo Lima. **Sindicatos e Ações Coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 3.ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 311.

³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução Administrativa n. 1937, de 20 de novembro de 2017. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2360, p. 1-48, 24 nov. Disponível em 2017. https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116169/2017_ra1937_ri_tst_rep01_livro_compilado.pdf?sequence=26&isAllowed=y Acesso em: 30 de ago. 2022.

não podem, nem devem ser desprezadas, pena de se gerar insegurança jurídica aos jurisdicionados.⁴ (grifo nosso).

A tipologia inicialmente mencionada, ou seja, dividida em dissídio de natureza econômica, jurídica e de greve, observa os contornos e coerência legais do ordenamento jurídico, já o dissídio de natureza mista não. Esse fato torna discutível a existência do dissídio de natureza mista.

Todavia, a menção ao dissídio coletivo misto é expressa pela jurisprudência do TST:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE E ECONÔMICO. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO NO AJUIZAMENTO DO DISSÍDIO COLETIVO.

A jurisprudência desta Seção Especializada é pacífica no sentido de que, nos casos em que o dissídio coletivo é instaurado em razão da deflagração da greve ou naqueles em que o movimento paredista ocorre no decorrer da ação coletiva, antes de ser pronunciada a decisão de mérito, a legitimidade para o ajuizamento da ação é ampla, não sendo exigível o mútuo consenso das partes. Entende que o art. 114, § 3º, da Constituição Federal, assim como os arts. 7º, in fine, e 8º da Lei nº 7.783/89 determinam à Justiça do Trabalho que, em caso de greve, decida o conflito, apreciando a procedência ou não das reivindicações. **Nega-se provimento ao recurso** (RO-707-13.2016.5.17.0000, Rel. Min. **Dora Maria da Costa**, DEJT 15/12/17).

Ao que parece, o dissídio de natureza mista decorre de uma construção jurisprudencial em que as reivindicações econômicas se sobrepõem às de greve no curso do dissídio de greve suscitado.

4. LEGITIMIDADE

São legitimados para suscitar o dissídio coletivo:

- o sindicato patronal;
- Empresas;
- as Federações, quando ausente o sindicato;
- a Confederação, quando ausente as Federações;
- O MPT, em caso de paralização ou greves em serviços essenciais;

Não são legitimados:

⁴ FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Dissídios coletivos: tipologia**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Dissi%CC%81dios-Coletivos.Tripologia.28.7.2019-Georgenor.pdf>. Acesso em 31 ago. 2022.

- As centrais Sindicais;
- Associações profissionais;

5. COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO

O papel do Poder Judiciário ao analisar um dissídio é solucionar o conflito estabelecendo “normas e condições de trabalho para reger as relações individuais e coletivas dos trabalhadores e empregadores representados e das suas respectivas entidades representantes.”⁵

Os dissídios são julgados pelos Tribunais Regionais e pelo Tribunal Superior do Trabalho. Não podem ser julgados nas Varas do Trabalho.

OTRT da base territorial do Sindicato será competente para julgar o dissídio, no entanto, se a base territorial do sindicato abranger a jurisdição de mais de um TRT, a competência será do TST.

6. PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

6.1. Comum acordo

A Emenda Constitucional n. 45/2004, por meio do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, estabeleceu o requisito do “comum acordo” com forma de conter a interferência do Poder Judiciário nas relações sindicais e fomentar a negociação coletiva entre os entes sindicais. No entanto, esse requisito não é exigível em todas as hipóteses.

6.1.1 Quadro sinóptico

NATUREZA DO DISSÍDIO	COMUM ACORDO
ECONÔMICO	SIM
JURÍDICO	NÃO
GREVE	NÃO
MISTO ⁶	NÃO

⁵ SANTOS, Ronaldo Lima. **Sindicatos e Ações Coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 3.ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 311.

⁶ Tipologia considerada pela jurisprudência do TST.

Trate-se de elemento essencial ao ajuizamento do dissídio de natureza econômica que deve ser demonstrado antes ou no curso do dissídio coletivo, de forma expressa ou tácita.

A forma expressa é a concordância explícita do suscitado (aquele que é chamado ao dissídio). A forma tácita se dá pelo silêncio do suscitado ou “pela prática de ato incompatível como o pedido de extinção do processo antes ou após a instauração”.⁷

Segundo a jurisprudência do TST a anuência tácita consiste na falta de apresentação de defesa no curso ação dissídio coletivo; aceitação de algumas cláusulas propostas pelo sindicato dos trabalhadores resultando na homologação de acordo parcial pelo Tribunal ; concordância com a instauração do dissídio em audiência de conciliação.

Na fase negocial existe também a possibilidade de aceitação tácita do comum acordo. Isso ocorre quando o Sindicato patronal, depois de meses de negociação sem sucesso, mesmo ciente, não se opõe ao ajuizamento do dissídio coletivo por parte do sindicato dos trabalhadores. Aqui se revela a permissão patronal tácita, haja vista que, sem demonstrar qualquer comprometimento com a negociação, o sindicato patronal não pode por simples objeção injustificada causar a extinção do dissídio por falta de acordo. Fosse assim, a recusa patronal injustificada, se transformaria em “instrumento de submissão da demanda à vontade unilateral de uma das Partes”.⁸

6.2. Demais requisitos

Além do requisito do **comum acordo**, há também a necessidade de outros requisitos cumulativos para o ajuizamento do dissídio (jurídico, econômico ou greve).

O segundo requisito se circunscreve à necessária **tentativa de negociação coletiva** prévia ou submissão do conflito a um árbitro.⁹

O terceiro requisito é a **autorização assemblear** que deve respeitar o *quorum* previsto no art. 859 da CLT: “em primeira convocação, por maioria de 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 (dois terços) dos presentes.” No caso específico do **dissídio de greve**, o *quorum* será o do **estatuto da entidade sindical**.

⁷ ROT-193-21.2020.5.17.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 24/06/2022).

⁸ (ROT-21281-83.2017.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/05/2022). Ver também: (ROT-11048-49.2020.5.03.0000, Redator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/03/2022).

⁹ A arbitragem não é muito comum em razão do alto custo.

O **quarto** requisito para o ajuizamento do dissídio é a **inexistência da norma coletiva vigente**, exceto se:

- o dissídio decorrer da deflagração da greve gerada pela falta de cumprimento de alguma cláusula ou condição contida na norma coletiva;¹⁰
- “pela superveniência do fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente as obrigações constantes na norma coletiva vigente.”¹¹

O **quinto requisito** se refere à necessidade de **observância da época própria** para ajuizar o dissídio. Isso significa dizer que deve ser suscitado **dentro dos 60 dias** que antecedem o termo final do ACT, CCT ou sentença normativa. Caso o dissídio seja ajuizado antes dos 60 dias, o processo será extinto pois pressupõe-se que ainda há norma em vigor.¹²

Há uma **exceção** para o ajuizamento do dissídio antes do prazo de 60 dias, que acontece quando, ainda vigente o acordo, a convenção ou sentença normativa, há a deflagração de greve por falta de cumprimento de cláusula normativa ou que a greve “seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.”¹³ Conclui-se portanto que o dissídio de greve pode ser ajuizado antes do prazo que antecede os 60 dias do termo final vigência da norma coletiva.¹⁴

7. PROTESTO JUDICIAL PARA A PRESERVAÇÃO DA DATA-BASE

Como visto no tópico anterior, a questão temporal é um requisito para o correto ajuizamento do dissídio coletivo. Todavia, nem sempre é possível ter o controle do tempo e da disposição das partes para negociar. Uma solução jurídica bastante utilizada é o ajuizamento do protesto para a interrupção da data-base cujo intuito é “preservar a retroação dos direitos assegurados na futura sentença normativa à data-base da categoria.” Essa futura sentença normativa resultará de um futuro dissídio coletivo a ser suscitado caso a negociação coletiva em curso não aconteça.¹⁵ Uma vez ajuizado o

¹⁰ SANTOS, Ronaldo Lima. **Sindicatos e Ações Coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 3.ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 311.

¹¹ Idem.

¹² Idem.

¹³ BRASIL. LEI Nº 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Art. 14.

¹⁴ Idem.

¹⁵ SANTOS, Ronaldo Lima. **Sindicatos e Ações Coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 3.ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 311.

protesto, os efeitos da sentença normativa deverão retroagir à data-base da categoria preservada pelo protesto.

O protesto deve ser ajuizado no Tribunal competente para julgar o dissídio coletivo a ser ajuizado, caso a negociação não se concretize. O Sindicato tem até 30 dias para ajuizar o dissídio coletivo e caso não o faça, o protesto perderá seu efeito. Convém lembrar que não há obrigatoriedade de ajuizamento de dissídio após ajuizamento do protesto, até mesmo porque o intuito do instituto processual é prolongar o prazo de negociação e garantir a data-base e seus efeitos **conexos**.¹⁶

8.SENTENÇA NORMATIVA

Uma vez ajuizado o dissídio coletivo, o resultado será a sentença normativa que é caracterizada por “ter alma de lei e corpo de sentença”.¹⁷ Vejamos algumas de suas características:

- A sentença normativa deve preservar cláusulas pré-existentes em norma coletiva autônoma, pois não é da competência normativa da Justiça do Trabalho a instituição de cláusulas, em sentença normativa, que sejam típicas de negociação coletiva ou de regulamento de empresa, de reserva legal ou que onerem economicamente de forma excessiva o setor produtivo.”¹⁸
- cláusulas pré-existentes são aquelas constantes da norma convencional a ser substituída pela sentença normativa, por ser a imediatamente anterior no tempo;¹⁹
- cláusulas históricas, são aquelas reiteradamente incluídas em instrumentos normativos da categoria, sejam eles autônomos (acordos e convenções coletivas, bem como acordos homologados em dissídios coletivos) ou heterônomos (sentenças normativas);²⁰

¹⁶ SANTOS, Ronaldo Lima. **Sindicatos e Ações Coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 3.ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 337.

¹⁷ SANTOS, Ronaldo Lima. **Sindicatos e Ações Coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 3.ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 361.

¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (ROT-7294-37.2018.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 01/10/2021)

¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (RO-4-72.2019.5.10.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 22/10/2021)

²⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (RO-4-72.2019.5.10.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 22/10/2021)

- a sentença normativa possui prazo de vigência de até 4 anos, sendo que o comum é o estabelecimento do prazo de até 1 (um) ano como forma de instigar a negociação posterior;
- É cabível a revisão da sentença normativa, por meio do dissídio de revisão, quando houver a modificação de fatos e direitos na vigência da sentença;
- “Posterior acordo ou convenção coletiva firmada pelos sindicatos dos empregados e dos empregadores não poderão dispor de modo contrário ao conteúdo estabelecido na sentença normativa, embora possam fixar condições mais vantajosas.”²¹

9. DISSÍDIO EBSERH – DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE - 1000761-57.2021.5.00.0000

Após a análise jurídica acerca dos dissídios coletivos, convém discutir o desenvolvimento do dissídio greve suscitado pela EBSERH em 2021.

Trate-se de dissídio de greve “puro” suscitado pela empresa com fundamento em greve organizada pela categoria motivada pela inércia da empresa em negociar.

De acordo com a tipologia apresentada, o dissídio em questão prescinde do requisito do comum acordo, uma vez que, ao menos inicialmente, a empresa busca no Poder Judiciário a análise da legalidade da greve e de seus efeitos no curso da pandemia de COVID- 19.

A primeira decisão (tutela de urgência) no processo já limita o direito de greve da categoria impondo “a manutenção de trabalhadores da suscitante, no percentual mínimo, 80% (oitenta por cento) em cada área administrativa e de 100% (cem por cento) para cada área médica e assistencial das unidades geridas pela suscitada, sob pena de multa diária no importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), em caso de descumprimento.”

Com isso, na prática, a greve foi de apenas 1 dia (fato incontroverso no Dissídio coletivo, como se verá)

As partes seguem para uma primeira audiência de conciliação alcançando temas relativos aos dissídios econômicos (índice de reajuste, base de cálculo do adicional de insalubridade, manutenção de cláusula sociais etc.). Dessa primeira audiência, resultou um acordo homologado pelo TST cujas bases são as seguintes:

Homologo, ad referendum da Seção Especializada em Dissídios Coletivos - SDC, o acordo firmado pelas partes na audiência de conciliação ocorrida no dia 29/6/2021, para que produza seus efeitos legais e jurídicos.

Transcrevo aqui o inteiro teor do acordo:

- a) a suspensão da tramitação do dissídio coletivo de greve até 31/1/2022;*
- b) a EBSEH procederá à devolução dos valores descontados no salário dos empregados a título de “falta greve”, referente ao dia 13/5/2021, até a folha de setembro de 2021;*
- c) a EBSEH concederá dois abonos referentes ao período 2021/2022 aos empregados, a serem gozados até 28/2/2022, nos moldes da Cláusula 16ª do ACT 2018/2019;*
- d) a prorrogação de todas as cláusulas atualmente vigentes até a assinatura do novo ACT ou o julgamento do dissídio coletivo de greve; e*
- e) a retomada das negociações entre as partes a partir de 1º de fevereiro de 2022, referentes às duas últimas datas-bases anteriores.*

Em 17/05/2021, a Empresa peticiona solicitando a prorrogação cláusulas sociais do ACT 2019/2020 (Sentença Normativa), que é prontamente aceita pelas suscitadas.

Logo após, o dissídio fica suspenso até a data prevista, 31/01/2021, quando há a retomada das negociações referentes às duas últimas datas-bases anteriores (Lembrando que a data base da categoria é 01 de março). No entanto, até o momento não houve acordo, conseqüentemente também, não houve assinatura de um novo ACT e sequer o julgamento do dissídio coletivo de greve. Por esse fato, entende-se pela plena vigência da letra “d” do acordo homologado pela Corte.

Todavia, consta nos autos uma manifestação da empresa inferindo que as suscitadas pleiteiam a perda do objeto do dissídio coletivo de greve, ao passo que a Empresa, diante ausência de acordo, pleiteia o julgamento do dissídio considerando-o de natureza mista. A Empresa fundamenta sua tese jurídica, indicando que a petição apresentada em 17/05/2021, que requer a prorrogação cláusulas sociais do ACT 2019/2020 (Sentença Normativa), simboliza um aditamento à petição inicial do dissídio de greve. **Essa petição ainda não foi examinada pela Ministra Relatora e também não foi dada a oportunidade para que as partes se pronunciem sobre ela.**

Resumo fático-jurídico:

- a) Dissídio coletivo de greve – instaurado pela empresa;**
- b) Liminar concedida – greve restou limitada a 1 dia;**

- c) **Data base 01 de março.**
 - d) **Dois períodos de data base (2019/2020 e 2020/2021)**
 - e) **Acordo parcial celebrado e cumprido;**
 - f) **As cláusulas sociais foram prorrogadas e continuam prorrogadas;**
 - g) **Não houve acordo quanto ao reajuste;**
 - h) **As partes ainda não se compuseram para as datas base vencidas e para a vincenda (celebração de novo ACT);**
- **Riscos de uma decisão do TST sobre a questão de fundo do Dissídio Coletivo, caso seja admitido como dissídio coletivo de natureza econômica ou mista:** trata-se da questão da pré-existência das cláusulas e da possibilidade de se “perder” cláusulas históricas (exemplo: caso dos Correios – processo DCG-1001174-70.2021.5.00.0000);
 - O ideal, no caso, seria retomar a mediação em nova tentativa de composição.

O que é possível extrair da conjugação entre a análise jurídica e a realidade dos fatos, é que cabe ao suscitante, no momento do ajuizamento do dissídio, escolher se o dissídio que quer suscitar será de greve, jurídico ou econômico. Legalmente, não existe o meio termo. O que há, conforme já dito, é uma construção jurisprudencial pelo TST de um dissídio misto em que na origem é um dissídio “puro” de greve ao longo de seu desenrolar, e devidos as circunstâncias, também alcança característica do dissídio econômico.

No caso em questão, percebe-se a Ministra Relatora, em razão da premência em buscar a solução para interrupção da greve e ao mesmo tempo acalmar os ânimos das partes diante do grave momento de pandemia, acabou fomentando a discussão dos fatores que deram origem à greve, que são nada mais, nada menos que econômicos.

9.CONCLUSÃO

O dissídio coletivo é considerado como um ato extremo no curso da relação entre entidades representativas de empregados e empregadores. O ideal é que não haja intromissão do Poder Judiciário nas negociações, uma vez que a Constituição Federal de 1988 é considerada um marco representativo do estímulo às negociações como forma de promover a democracia. Quanto menor a presença do Estado nas relações sindicais, mais saudável será o ambiente sindical. Sendo assim, o dissídio deve ser utilizado com cautela e de maneira estratégica pelos sindicatos, federações ou confederações.

6.1.1 Quadro sinóptico

DISSÍDIO	GREVE	JURÍDICA	ECONÔMICA	MISTO
Características	Visa analisar as circunstâncias que envolvem puramente o tema da greve (dias parados; atividades essenciais)	Visa solucionar os conflitos relacionados à interpretação de cláusulas de ACT/CCT de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativo	Visa solucionar conflitos entre as partes relacionados a cláusulas puramente econômicas.	Visa resolver questões relacionadas ao movimento grevista e cláusulas econômicas. Trata-se de construção jurisprudencial presente nos julgamentos recentes no TST.
Legitimados	Sindicatos, Empresas, Federações e Confederação e o MPT (greves em serviços essenciais)	Sindicatos, Empresas, Federações e Confederação	Sindicatos, Empresas, Federações e Confederação	Sindicatos, Empresas, Federações e Confederação
Tribunais	TRT e TST a depender da abrangência territorial da base da entidade sindical	TRT e TST a depender da abrangência territorial da base da entidade sindical	TRT e TST a depender da abrangência territorial da base da entidade sindical	TRT e TST a depender da abrangência territorial da base da entidade sindical
Requisitos	Tentativa de negociação coletiva prévia, autorização assemblear	Tentativa de negociação coletiva prévia, autorização assemblear	Comum acordo , tentativa de negociação coletiva prévia, autorização assemblear	Tentativa de negociação coletiva prévia, autorização assemblear
Quorum assemblear	será o do estatuto da entidade sindical.	em primeira convocação, por maioria de 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 (dois terços) dos presentes	em primeira convocação, por maioria de 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 (dois terços) dos presentes	será o do estatuto da entidade sindical

REFERÊNCIAS

BRASIL. LEI Nº 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução Administrativa n. 1937, de 20 de novembro de 2017. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2360, p. 1-48, 24 nov. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116169/2017_ra1937_ri_tst_rep01_livro_compilado.pdf?sequence=26&isAllowed=y Acesso em: 30 de ago. 2022.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Dissídios coletivos: tipologia**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Dissi%CC%81dios-Coletivos.Tripologia.28.7.2019-Georgenor.pdf> . Acesso em 31 ago. 2022.

MANFREDINI, Aryanna; SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13. ed., São Paulo: Editora JusPodium, 2016.

SANTOS, Ronaldo Lima. **Sindicatos e Ações Coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. 3.ed., São Paulo: LTr, 2012

JOSÉ EYMARD LOGUERCIO
OAB/DF 1.441-A e OAB/SP 103.250

MEILLIANE PINHEIRO VILAR LIMA
OAB/DF 29.614

CAMILA LOUISE GALDINO CÂNDIDO
OAB/DF 28.404