

## Dissídio Coletivo

Marcos Antônio Ribeiro da Silva\*

### RESUMO

Foi a partir das divergências oriundas da Revolução Industrial que surgiram as primeiras manifestações concretas sobre as divergências coletivas. Isso deu em decorrência de o empresário, detentor do capital, vislumbrar, simplesmente, o lucro e não respeitar o trabalho humano que estava por trás da produção em massa.

Em contrapartida a produção em grande escala estava os trabalhadores que queriam grandes salários. Percebe-se que os desejos dos empresários e dos trabalhadores se opõem. Esses objetivos tão diferentes originaram divergências que, não raro, desaguavam em greves que proporcionavam grandes prejuízos não só a classe empresaria como a sociedade como um todo.

### INTRODUÇÃO

Foi a partir das divergências oriundas da Revolução Industrial que surgiram as primeiras manifestações concretas sobre as divergências coletivas. Isso deu em decorrência de o empresário, detentor do capital, vislumbrar, simplesmente, o lucro e não respeitar o trabalho humano que estava por trás da produção em massa.

Em contrapartida a produção em grande escala estava os trabalhadores que queriam grandes salários. Percebe-se que os desejos dos empresários e dos trabalhadores se opõem. Esses objetivos tão diferentes originaram divergências que, não raro, desaguavam em greves que proporcionavam grandes prejuízos não só a classe empresaria como a sociedade como um todo.

Os conflitos coletivos de trabalho podem ser solucionados, conforme Eduardo Gabriel Saad, de três formas: a autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição. O primeiro consiste na decisão de as partes resolverem a divergência mediante greve ou lockout; no segundo modelo, as partes, depois de negociarem as bases da conciliação, celebram uma Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. Já o terceiro modelo. Desdobra-se em mais três: a mediação em que alguém se coloca entre as partes oferecendo com a intenção de chegar a um entendimento final; a arbitragem em que os litigantes, espontaneamente, designam alguém de sua confiança para solucionar o litígio, mediante o prévio compromisso de se submeterem ao laudo que, ao final, lhes for apresentado; a solução compulsória da controvérsia por meio de arbitragem ou decisão judicial.

O importante é saber que a legislação vigente não impede que seja utilizado qualquer um dos modelos supracitados para pôr termo a uma controvérsia coletiva.

As linhas básicas de nossa política salarial são encontradas na Lei. N. 8.880/94 e na Medida Provisória n. 2.07472/00. Essas normas estabelecem que os salários devem ser livremente negociados pelas partes. Isso quer dizer que nosso ordenamento jurídico preservou o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Em nosso direito coletivo do trabalho, existem dois preâmbulos: o do regime do sindicato único e o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. O primeiro é inconciliável com as nossas estruturas democráticas, pois um dos nossos princípios básicos é o da livre associação. Já o segundo não condiz com as características da economia de mercado que impera em nosso país.

Com relação ao regramento legal pertinente aos conflitos coletivos do trabalho resulta que só se admite a instauração de um processo de dissídio coletivo depois do malogro de uma negociação. Sem que isso ocorra, os Tribunais do Trabalho não entram no mérito das ações coletivas.

Acerca do salário, a Constituição Federal estabelece no seu art. 7º inciso VI que “o salário é irredutível, salvo por disposição em convenção ou acordo coletivo”.

Também é obrigatória a tentativa de conciliação no dissídio coletivo e, nessa oportunidade, o Presidente do Tribunal não poderá elaborar propostas, com a finalidade de pôr termo ao conflito. Além disso, é preciso salientar que a decisão que puser fim ao conflito tem de ser fundamentada, sob pena de nulidade. Essa exigência é constitucional e está expressa no art. 92, IX.

Fundamentar uma sentença que dizer que na questão devem ser analisados questões de fato e de direito. Trata-se de um requisito essencial da sentença.

É importante ressaltar que há profundas diferenças entre o dissídio individual e o coletivo, pois no individual o que está em jogo é o interesse bem definido de um ou vários trabalhadores; já no dissídio coletivo há um interesse abstrato de toda uma categoria profissional e/ou os seus empregadores. Outra distinção é que no dissídio coletiva a ação será proposta perante o Tribunal do Trabalho.

No dissídio individual, o contraditório se desenvolve entre um empregado e um patrão. Já no processo de dissídio coletivo o contraditório não é concretizado diretamente por todos os trabalhadores e uma ou mais empresas. Os sujeitos dessa relação são os sindicatos, salvo algumas exceções.

Outra diferença está na sentença, pois quando prolatada em dissídio coletivo, terá vigência por tempo determinado, ao passo que, no dissídio individual, a sentença que fizer coisa julgada reverter-se-á de imutabilidade e de perenidade. A sentença que se tornar irrecorrível no dissídio individual será lei para as partes. Já a sentença normativa proferida em processo coletivo abriga, até as empresas e os trabalhadores que, posteriormente, ingressarem no grupo profissional ou econômico envolvido no processo.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Por muito tempo as greves foram proibidas no Brasil. Nessa época a lei submetia os conflitos, exclusivamente, à arbitragem da Justiça do Trabalho. Porém, com o crescimento da população economicamente ativa e a expansão da economia, a legislação foi crescendo.

Com o a promulgação da Constituição Federal de 1988, foi reconhecido o direito de greve em termos muito amplos conforme o art. 8º :

“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. S 1o A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. S 2o Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”.

Através do artigo supracitado, a greve deixou de ser um ilícito penal, passando a ser elevada à categoria de prerrogativa constitucional do trabalhador. Entretanto, o art. 114 da Magna Carta golpeou o direito de greve, pois nele é conferido à Justiça do Trabalho competência para conciliar e julgar os dissídios coletivos entre trabalhadores e empregadores bem como os litígios que tenham origem nas suas próprias sentenças coletivas. Sendo assim, a greve deve cessar assim que o Tribunal se pronunciar sobre as pretensões dos trabalhadores.

O parágrafo 1º do art. 114 da CF exige que a negociação sempre seja tentada antes do ajuizamento da ação coletiva, seja ela com fins econômicos ou jurídicos.

É acrescentado no parágrafo 2º do mesmo art. 114, que, recusando-se qualquer das partes à negociação ou a arbitragem, fica facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho. Os empregados ou os empresários, por seus respectivos sindicatos, não são obrigados a submeter sua divergência ao Tribunal do Trabalho, apenas lhe é facultado tomar essa iniciativa.

Dessa norma constitucional pode-se extrair que cabe ao sindicato o papel de sujeito de uma relação coletiva de trabalho, competindo-lhe levar o conflito coletivo ao Tribunal. Essa prerrogativa é tanto do sindicato dos empregados como dos empregadores. Caso o sindicato dos empregados não queira levar à controvérsia à Justiça do Trabalho, o sindicato dos empregadores, patronal tem o poder de fazer.

Atribui-se, também, essa faculdade ao Ministério Público do Trabalho, nos casos de greve, pois está é considerado uma agressão à ordem pública. Sendo assim, se a paralisação do trabalho, num determinado setor, puser em risco o bem-estar social pode e deve agir o Ministério Público para levar o conflito à arbitragem compulsória do Tribunal do Trabalho.

Importantíssimo ressaltar que, no regime constitucional anterior, era estabelecido que cabia à lei ordinária indicar as hipóteses em que era permitido ao Tribunal do Trabalho fixar novas condições de trabalho. Porém, a Carta de 1988 não acolheu essa norma que é de inegável bom senso.

Por fim, pode-se dizer que a decisão deve ser tomada por maioria absoluta de votos e que a sentença normativa, obriga todas as empresas de um mesmo ramo econômico em determinado território, não levando em conta o tamanho da empresa, seu grau de automação, o peso da remuneração da mão-de-obra no custo do produto, a idade do seu equipamento etc.

### Negociação Coletiva

É o processo pelo qual patrões e empregados discutem e analisam suas divergências com a intenção de buscarem uma solução satisfatória. Na negociação coletiva o sindicato deve provar de que a negociação existiu e foi em razão dela que foi tomado um dos seguintes caminhos: greve ou propositura da ação coletiva. Essas deliberações devem ser tomadas em assembléia do sindicato representativo dos empregados.

As formalidades referentes a convocação e ao quorum para que a assembléia seja considerada como válida devem estar previstos no estatuto da entidade sindical conforme a Lei. n. 7.783/89 art. 4º S 1º. Só depois de frustrada a negociação coletiva ou depois de se verificar a impossibilidade de recusa à via arbitral, é facultada a cessação coletiva de trabalho.

Sem que haja embargos da deflagração de greve, o sindicato profissional ou patronal não estão impedidos de levar o conflito ao Tribunal do Trabalho, cujo pronunciamento deve pôr fim ao movimento paredista. Foi nesse sentido que a Jurisprudência Normativa n. 1 da Sessão de Dissídios Coletivos do TST se pronunciou:

“Nenhuma ação de dissídio coletivo de natureza econômica será admitida sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo Coletivo, nos termos dos arts. 114, S 2o, da Constituição da República e 616, S 4o, da CLT, sob pena de indeferimento da representação inicial ou de extinção do processo ao final, sem julgamento do mérito. O interessado que não conseguir efetivar a negociação coletiva direta com a parte contrária poderá solicitar a mediação do órgão local ou regional do Ministério do Trabalho, devendo deste obter uma ata do ocorrido. Após a manifestação suscitada, as partes esclarecerão os pontos aos quais houve acordo e as matérias litigiosas”.

#### Instauração da Instância do Dissídio Coletivo

De regra, as partes de um processo de dissídio coletivo são os sindicatos que representam os trabalhadores, de um lado e, os empregadores envolvidos no conflito, do outro. Com ressalva de algumas exceções previstas em lei que admitem o envolvimento direto de uma só empresa no litígio ou representação dos empregados por uma comissão onde inexistir sindicato.

Para isso se faz necessário que o suscitante prove que houve a tentativa de conciliação e o seu insucesso.

Depois disso, instaura-se a instância do dissídio coletivo mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal Regional do Trabalho em cuja jurisdição surgiu o conflito coletivo.

Para a instauração da instância judicial coletiva, o pedido será apresentado em tantas vias quantas forem as entidades suscitadas mais uma e deverá conter: 1o) a designação e qualificação da entidade ou entidades suscitante e suscitada, sindicais ou empregadores; 2o)

a indicação da delimitação territorial de representação das entidades sindicais, bem assim das categorias profissionais e econômicas envolvidas no dissídio coletivo e, ainda, do quorum estatutário para deliberação da assembléia; 3o) exposição das causas motivadoras do conflito coletivo ou greve, se houver, e indicação das pretensões coletivas, aprovadas em assembléia da categoria profissional, quando for parte entidade sindical de trabalhadores de primeiro grau, ou pelo Conselho de Representantes quando for suscitante entidade sindical de segundo grau ou de grau superior; 4o) comprovação de tentativa de negociação ou das negociações realizadas e indicação das causas que impossibilitam o êxito da composição direta do conflito coletivo; 5o) a apresentação, em forma clausulada, de cada um dos pedidos, acompanhado de uma síntese dos fundamentos e justificá-los; 6o) data e assinatura do representante da entidade suscitante.

A representação ou petição inicial deverá estar acompanhada dos seguintes documentos: correspondência, registros e atas alusivas à negociação coletiva ou realizada diretamente ou mediante a intermediação do órgão competente do Ministério do Trabalho; cópia autenticada da sentença normativa anterior, do instrumento normativo do acordo ou convenção coletiva, ou, ainda, do laudo arbitral, acaso exista; cópia autenticada da ata da assembléia da categoria que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para a negociação coletiva e para acordo judicial, ou, ainda, de aprovação das cláusulas e condições acordadas, observando o quorum legal; cópia autenticada do livro ou das listas de presença dos associados participantes da assembléia deliberativa, ou outros documentos hábeis à comprovação de sua representatividade.

A petição inicial do dissídio coletivo é dirigida ao Presidente do Tribunal, ao qual cabe verificar se ela está regularmente elaborada e instruída. Se apresentar irregularidades capazes de dificultar a sua apreciação, dará à parte prazo máximo de 10 dias para saná-las.

É importante ressaltar que a titularidade do direito de articular reivindicações ao empresariado cabe à categoria profissional e não aos dirigentes da entidade sindical que a representa.



## Dissídio Coletivo de Natureza Econômica

O dissídio coletivo de natureza econômica é reconhecido pela natureza do pedido que, geralmente é relacionado a novas normas e condições de trabalho, dentre as quais se projeta à que diz respeito à remuneração do trabalho. Nesse dissídio o interesse é abstrato e as partes envolvidas no litígio não são limitadas. A respectiva sentença produzirá efeitos que atingirá aos que, no momento, sejam empregados da empresa e os que vierem a ser admitidos depois, desde que a sentença ainda esteja no seu prazo de vigência.

Essa modalidade de dissídio, derivado das normas legais vigentes, impõe o mesmo ônus a todas as empresas, independentemente de suas dimensões ou de seu grau de mecanização ou automação. Esse é um aspecto negativo que vige até hoje.

O aumento de salário decretados por uma sentença normativa são extensivos a todos os empregados da empresa ou a todos os membros de uma categoria profissional, sejam elas associadas ou não do sindicato suscitante.

Por fim, pode-se dizer que é legítima a oposição de uma empresa ou de um trabalhador a um pacto coletivo ou sentença normativa que sejam lesivas a seus interesses.

## Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica

Essa forma de dissídio coletivo vem disposto no art.114 da Constituição Federal. Esse dispositivo estabelece que a Justiça Laboral está credenciada pela Magna Carta a julgar feitos provocados pelo descumprimento da sentença normativa ou aqueles que tenham por finalidade aclarar essas mesmas sentenças. No primeiro caso, a competência será da Junta

de Conciliação e Julgamento e, no segundo, do Tribunal Regional ou Superior do Trabalho, conforme as dimensões do conflito.

Alguns autores entendem ser dissídio de natureza jurídica aqueles em que se busca o cumprimento de uma sentença normativa, porém, trata-se de um equívoco, pois a ação de cumprimento é uma reclamação plúrima, onde alguns trabalhadores, perfeitamente identificados, postulam direitos decorrentes da sentença normativa. Sendo assim, a competência para conhecer e julgar tais conflitos é da Junta de Conciliação e Julgamento.

Ao ver de muitos autores, o dissídio de natureza jurídica objetiva o esclarecimento de pontos obscuros, ou sujeitos a controvérsia, da sentença normativa prolatada em processo de dissídio coletivo de natureza econômica.

### Sentença Normativa

Chama-se de sentença normativa aquela que põe fim a um processo de dissídio coletivo. Essa definição é correta porque reflete sua finalidade, consistente na fixação de novas normas e condições de trabalho. Essa sentença tem espírito de lei e corpo de sentença.

Seu objetivo é estabelecer, a um número indeterminado de pessoas, direitos e obrigações no âmbito do trabalho. A questão fica controvertida quanto a espécie dessa sentença. Na há um consenso na doutrina, porém, a maioria entende que a característica tipificadora dessa sentença é a normativa.

Também é modificativa porque altera relações jurídicas preexistentes, notadamente aquelas de natureza salarial; é constitutiva porque cria novas condições de trabalho. De certo modo, pode-se dizer que também é declaratória como a maioria das sentenças.

Por fim, pode-se dizer que o Tribunal do Trabalho está autorizado a decidir por equidade nos processos de dissídio coletivo. Ou seja, nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurem um justo salário aos trabalhadores e, permitam também, uma justa retribuição às empresas interessadas.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. Curso de Direito Processual do Trabalho. 4. ed. São Paulo. LTR. 2003. p. 452-526.

SAAD, Gabriel Eduardo. Direito Processual do Trabalho. 3. ed. São Paulo. LTR. 2004. p. 316-408.

\*Estudante

Graduando do 8º semestre do curso de Direito das Faculdades Jorge Amado  
[zoracboy@yahoo.com.br](mailto:zoracboy@yahoo.com.br) - Salvador/BA

Disponível em: <

<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=924&idAreaSel=8&seeArt=yess> >. Acesso em: 04 out. 2007.