

CONCEITO, COMPETÊNCIA E CLASSIFICAÇÃO DOS DISSÍDIOS COLETIVOS.

Rafael Duarte Pereira[1]

Gustavo Mourão de Sá[2]

Eddla Karina Gomes Pereira[3]

RESUMO:

A pretensão do artigo é mostrar a importância dos dissídios coletivos no ordenamento jurídico em especial na justiça do trabalho. O tema escolhido para realização da pesquisa é dissídio coletivo que, são ações remetidas à Justiça do trabalho, ações essas que não puderam ser solucionadas pela negociação coletiva direta entre os trabalhadores e empregadores. Encontra-se fundamento de validade nos artigos 114 § 2º, da Constituição Federal e 856 a 874 da CLT. O artigo irá explorar de quem é e de quem será a competência para solucionar os dissídios coletivos, sendo o tribunal responsável pelo recebimento do dissídio coletivo terá de criar novas normas, para serem aplicadas às categorias litigantes, ou interpretar cláusulas de acordo ou convenção coletivos de trabalho. O Estado é o principal responsável para que sejam encontradas soluções justas aos dissídios coletivos. A natureza jurídica dos dissídios coletivos também será ponto de explicação e exploração no artigo ora escrito, que podem ser de natureza econômica ou jurídica. E por fim sua classificação, em dissídios originários, de revisão, de declaração sobre paralisação de trabalho em decorrência de greve e de extensão. É de suma importância uma explicação sobre dissídios coletivos, pois será ele o penúltimo remédio jurídico, no qual, os sindicatos irão buscar solucionar conflitos que não obtiveram resultado desejado por uma categoria. Artigo tendo como base a metodologia de pesquisa bibliográfica, através de livros e artigos. O método de abordagem será utilizado o dialético, cujas conclusões serão feitas a partir de comparações de teses, doutrinas, jurisprudências e na seara jurídica.

Palavras – Chave: dissídio coletivo. Trabalho. Sindicatos.

INTRODUÇÃO:

Os dissídios coletivos são ações ajuizadas pelos sindicatos, federações ou confederações, com o interesse de defender seus filiados. A primeira etapa do processo

é feita uma audiência de conciliação e instrução. No qual busca o Poder Judiciário resolver o conflito de forma amigável, sem novos conflitos, através da conciliação, pondo um fim no caso. Caso não haja acordo, o Juiz passara para fase de instrução, no qual ira interrogar as partes e fim de saber maiores informações para julgamento da matéria.

Esse procedimento chamado de dissídio coletivo será o ultimo meio e recurso utilizado para resolver conflitos entre os sindicatos, é nesse momento que o Estado terá de intervir para solução total do impasse. O estado juiz, terceiro na relação jurídica trabalhista, criará direitos aos trabalhadores por meio da decisão judicial no Dissídio Coletivo.

Neste artigo traremos o tema dissídios coletivos, definindo o seu conceito, sua classificação e sua competência.

1. 1. Dissídios Coletivos:

Dissídio coletivo é procedimento adotado para soluções de conflitos coletivos de trabalho perante o Poder Judiciário. É sem dúvida um importante meio de resolver conflitos coletivos que não obtiveram resultados ou respostas em momentos anteriores.

Para o professor Carlos Henrique Bezerra, dissídio coletivo é:

Dissídio coletivo é uma espécie de ação coletiva conferida a determinados entes coletivos, geralmente os sindicatos, para a defesa dos interesses cujos titulares materiais não são pessoas individualmente consideradas, mas sim grupos ou categorias econômicas, profissionais ou diferenciadas, visando à criação ou interpretação de normas que irão incidir no âmbito dessas mesmas categorias. [4]

1.1 Dissídio Coletivo Econômico ou de Interesse:

Não havendo negociação coletiva, não chegando às partes a um consenso comum sobre acordo ou convenção coletiva de trabalho, existe a possibilidade de o conflito ser solucionado por meio da arbitragem estatal, no qual é chamada de dissídio coletivo econômico ou de interesse.

Previsão legal na Constituição Federal de 88:

Art. 114: Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

§ 1º. Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Esse tipo de dissídio coletivo, os empregados buscam e reivindicam melhores condições de trabalho, sobretudo à melhoria salarial.

A natureza jurídica do dissídio coletivo econômico é de ação constitutiva, pois ela tem como objetivo, criar, alterar ou extinguir uma relação jurídica, senão vejamos o que diz (HINZ, p. 138):

Nela não se objetiva uma condenação, e o interesse em jogo é abstrato e não concreto, decorrendo daí o fato de não haver confissão quando ausente o réu à audiência de conciliação.

Pois se trata de ação trabalhista, apresenta condições de ação a ser atendidas, sob as penas de extinção do feito, sem julgamento do mérito, ante disposição do art. 267 do CPC.

1.2 Espécies de Dissídios Coletivos:

São os dissídios na qual a natureza jurídica, será de interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos e negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos[5]. (HINZ, p. 147).

Os dissídios jurídicos visam: a interpretação de uma norma preexistente, sendo ela legal, costumeira ou oriunda de acordo, convenção ou dissídio coletivo.

O dissídio coletivo de natureza jurídica, como toda ação, pressupõe a existência de um processo. Para a formação regular deste, necessário analisar o conflito coletivo sob o prisma dos pressupostos processuais e das condições da ação.[6]

Tem o objetivo: a criação ou alteração de normas jurídicas, mas tão somente declarar o sentido, a aplicação ou a interpretação de uma norma já existente.

1. 2. Competência:

A competência para processar, conciliar e julgar os dissídios coletivos é dos Tribunais, sendo compreendidos os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), por sua Seção Especializada, nos conflitos que envolvam partes com atuação limitada à sua base territorial. E a competência será do Tribunal Superior do Trabalho (TST), quando a demanda extrapolar a jurisdição de um Tribunal Regional.

Artigo 866 da CLT:

Art. 866 - Quando o dissídio ocorrer fora da sede do Tribunal, poderá o presidente, se julgar conveniente, delegar à autoridade local as atribuições de que tratam os arts. 860 e 862. Nesse caso, não havendo conciliação, a autoridade delegada encaminhará o processo ao Tribunal, fazendo exposição circunstanciada dos fatos e indicando a solução que lhe parecer conveniente.

2.1 Papel do Ministério Público:

A lei complementar N. 75/93, em seu artigo 83 e inciso IX, estabelece que, ao Ministério Público do Trabalho, compete promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza.

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal.

1. 3. Classificação:

→ **Dissídios originários** ocorrem quando inexistem normas coletivas anteriores que tratem a respeito das questões a serem debatidas em juízo.

Quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, com a criação de condições especiais de trabalho, conforme o art. 867 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Martins (2006, p. 599).

→ **Os dissídios de revisão ou revisionais** são destinados a reformular ou reconsiderar decisões proferidas sobre condições de trabalho, desde que haja, no mínimo, um ano de vigência da aplicação daquela sentença. As circunstâncias fáticas se modificaram e aquelas condições não mais atendem aos interesses da classe.

→ **De extensão**, quando a Justiça visa estender as condições de trabalho a outros trabalhadores (art. 868 a 871 da CLT).

→ **Dissídio coletivo de greve**, ocorrendo a paralisação, o Tribunal do Trabalho declara se a paralisação é abusiva ou não. Sendo abusiva, o empregador tem o poder de dispensar o grevista por justa causa.

Sobre o assunto, escreve (Hinz, p.149):

Tem legitimidade para instauração desse dissídio o empregador, o sindicato patronal e o sindicato de empregados. O presidente do Tribunal e o Ministério Público do Trabalho têm legitimação, conforme previsão do art. 856 da CLT, e o Parquet ainda tem legitimidade para a instauração de instância em caso de greve em atividades essenciais em que esteja envolvido interesse da coletividade.

Conclusão:

Neste artigo, procuramos trazer o conceito de dissídios coletivos, sendo eles um “remédio” jurídico eficaz e eficiente, capaz de resolver conflitos que não deram resultados entre reuniões e debates nos sindicatos.

É a força sindical, que é capaz de resolver questões referentes as melhores condições de empregos, especialmente o que se diz respeito a questão salarial. Todavia, se faz necessário um fortalecimento das bases sindicais na busca pelo melhor, perante o Poder Judiciário.

O papel do Poder Judiciário é de suma importância, pois é esse poder que será capaz de resolver conflitos, atritos e confusões antes não resolvidas entre os sindicatos. Fazendo cumprir a natureza jurídica das decisões coletivas, sendo de natureza constitutiva os dissídios de natureza econômica e declaratória as de natureza jurídica.

Por fim, dissídio coletivo é um assunto importante no ordenamento jurídico brasileiro, em especial aos direitos e garantias dos trabalhadores. É o ultimo recurso que será imposto, afim de, conquistar (trabalhadores) o direito garantido na CLT ou nos acordos e convenções coletivas. É um direito de interesse de um grupo e não somente de um interesse individual. Tem que haver o consenso e o desejo da maioria dos associados.

Bibliografia:

HINZ, Henrique Macedo. Direito Coletivo do Trabalho, 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

[1] Autor. Acadêmico de Direito da Faculdade Paraíso do Ceará. Artigo apresentado na V Encontro de Iniciação Científica da Faculdade Paraíso do Ceará.

[2] Co – Autor. Acadêmico de Direito da Faculdade Paraíso do Ceará.

[3] Orientadora – Professora Mestra.

[4] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

[5] HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**, 2ª ed. 2009. Ed. Saraiva.

[6] Guilherme Mastrichi Basso (Procurador – Geral do Trabalho). Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, vol. 1, n. 4, agosto 1999.