

DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO

Forma de composição de conflitos coletivos de natureza trabalhista, submetida à Justiça do Trabalho, com a finalidade de criação de novas condições para os trabalhadores de uma determinada categoria profissional ou para interpretação de uma norma jurídica já existente e sobre a qual pende divergência para a sua aplicação. Ação que revela uma função anômala do Poder Judiciário - o poder normativo - uma vez que é dada aos Tribunais do Trabalho a prerrogativa atípica de legislar sobre interesses abstratos de um grupo ou categoria de trabalhadores, quando há lacuna nas leis já existentes. É uma ação ajuizada pelas entidades sindicais que representam os trabalhadores. Se o conflito for local, a legitimidade para a propositura do dissídio coletivo é do Sindicato, se for regional, é da Federação de Trabalhadores e, em último caso, sendo nacional, a legitimidade será da Confederação respectiva. Excluem-se da possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo os servidores públicos e os empregados domésticos. A ação é proposta contra as entidades sindicais patronais ou em desfavor de uma empresa individualmente considerada. Quando o dissídio coletivo objetivar cláusulas relativas a reajustes salariais, benefícios e vantagens diversos, estabilidade no emprego ou outro direito de cunho econômico e social, diz-se que possui natureza econômica. Quando o dissídio pretender unicamente a interpretação do Poder Judiciário a respeito de uma norma vigente, classifica-se como jurídico. Tem como pressuposto de cabimento o esgotamento das tentativas de negociação coletiva prévia entre trabalhadores e empregadores, através de seus sindicatos, pois o dissídio coletivo afigura-se a derradeira via para a composição do conflito gerado entre o interesse de determinada categoria de empregados e a resistência da classe empresarial. Antes desse recurso, as normas jurídicas impõem a busca pela conciliação espontânea das partes, seja por meio de celebração de convenções ou acordos coletivos de trabalho, instrumentos normativos que regem a relação de trabalho de um empregado com seu empregador, seja por meio da arbitragem ou mediação, quando um terceiro, estranho ao conflito, assume a direção da negociação. A greve, quando frustrada a negociação, torna-se a medida extrema dos trabalhadores para o êxito de suas reivindicações, autorizando, porém, a instauração do

dissídio coletivo pelos empregadores, ou por seus representantes sindicais. O Ministério Público do Trabalho também possui legitimidade para propor o dissídio coletivo, todavia somente no caso de greve, com a paralisação de serviços essenciais à população, como o transporte público de passageiros e os serviços de saúde. Além de apreciar e de julgar as pretensões dos trabalhadores, no dissídio coletivo, os Tribunais do Trabalho apreciam, ainda, a existência de abuso ou a própria legalidade da greve, podendo prever multas pecuniárias aos sindicatos profissionais ou aos seus dirigentes, em caso de descumprimento de ordem judicial de retorno ao trabalho, seja de todos ou de uma parte dos empregados. O dissídio coletivo somente pode ser proposto no prazo que antecede a data-base da categoria. Denomina-se de data-base o dia, em cada ano, que delimita a validade temporal da norma coletiva anterior (convenção ou acordo coletivo) e a sua substituição por outro documento normativo contendo novas condições de trabalho. Quando a negociação coletiva não se encerrar antes desse prazo, o sindicato profissional poderá formular protesto judicial ao Tribunal a fim de preservar a data-base. A decisão proferida pelos Tribunais, em um dissídio coletivo, denomina-se sentença normativa, tendo eficácia somente após o esgotamento dos recursos processuais previstos em lei. A sentença deverá respeitar as conquistas anteriores dos trabalhadores, além das disposições legais mínimas de proteção ao trabalho, valendo dizer que não poderá reduzir direitos dispostos na Constituição Federal ou na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Todos os pedidos feitos pelos trabalhadores em um dissídio coletivo de natureza econômica devem ser fundamentados com explicação pormenorizada das circunstâncias fáticas que motivam a alteração ou a criação de um direito ou condição de trabalho. O exemplo mais nítido é a demanda por reajustes salariais, quando o sindicato dos trabalhadores deverá demonstrar tecnicamente a depreciação do salário em relação aos índices publicados em relação à inflação do período. Outro exemplo que pode ser mencionado é do pedido de diminuição da jornada de trabalho nos estabelecimentos em que haja periculosidade ou insalubridade, constatadas por peritos, e que tenham nexos causal com o adoecimento dos trabalhadores. A sentença normativa assemelha-se à lei, estabelecendo direitos e deveres para as partes. O descumprimento de suas disposições poderá dar ensejo à execução através de uma medida judicial denominada de ação de cumprimento, que se assemelha a uma reclamação trabalhista comum ajuizada

na Justiça do Trabalho, com o único traço distintivo de ser respaldada juridicamente pelas cláusulas normativas julgadas pelos Tribunais e não pelas leis.

ADRIANA SOUZA

BARROS, A. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.