Definição

Dissídios coletivos são ações de natureza coletiva que abrangem uma categoria na esfera trabalhista. Podem ser resolvidos por diversas formas: autodefesa, autocomposição ou pela heterocomposição.

A **autodefesa** é a resolução do conflito por meio de greves e *lockouts*, sendo este proibido por lei. Na **autocomposição** as partes solucionam o conflito pela negociação e conciliação, formando convenção ou acordo coletivo. Já a **heterocomposição** é a resolução do conflito pela intermediação de um terceiro, podendo ser feita pela arbitragem, quando as partes elegem um terceiro de confiança para propor soluções para o conflito, ou por decisão judicial.

Todos esses meios de resolução se aplicam aos dissídios coletivos, pois a legislação trabalhista não os proíbe expressamente. De forma geral, **a legislação vigente somente admite a instauração de dissídio coletivo quando há uma negociação prévia.**

Importante ressaltar as **diferenças entre o dissídio individual e dissídio coletivo**. No primeiro caso, configura-se um conflito entre o empregado e o empregador. Já no caso do dissídio coletivo, as partes são os sindicatos representantes de determinada categoria profissional e econômica. Uma outra diferença está nos efeitos da sentença: no dissídio individual, a partir do momento que transita em julgado, terá força de lei entre as partes litigantes. Por outro lado, no dissídio coletivo a sentença é vinculante tanto para as empresas como para os trabalhadores, ambos representados por seus respectivos sindicatos.

Fundamentos do Dissídio Coletivo

Os fundamentos que embasam o dissídio coletivo têm por referencial o art. 9º da Constituição Federal:

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

Dessa forma, a greve passa a ser legitimada como um direito dos trabalhadores. Contudo, alguns limites foram impostos. O art. 114 da Constituição trouxe que a Justiça Trabalhista configura-se como competente para conciliar e julgar as greves, a qual deve chegar ao fim após a

determinação dos Tribunais do Trabalho. Com isso, os sindicatos, que representam tanto empregados como empregadores, são os protagonistas da ação coletiva, cabendo a estas entidades levar, ou não, a ação coletiva para os tribunais.

A sentença normativa que derivará da ação coletiva sempre constitui uma decisão de cunho colegiado, sendo necessária a maioria absoluta dos votos no Tribunal para que se torne vinculante perante aos trabalhadores e empresas de determinada base territorial.

Fundamentos para a Instauração de um Dissídio Coletivo

São as próprias entidades sindicais que instauram um dissídio coletivo perante um Tribunal. Primeiramente, é necessário que o sindicato que propõe a ação prove que anteriormente ao ajuizamento houve tentativa de negociação e que ela resultou infrutífera. Após tal etapa, é necessário que haja representação escrita direcionada ao Presidente do Tribunal Regional do Trabalho competente dentro da jurisdição em que houve o conflito. O pedido, dessa forma, deve conter os seguintes requisitos para se configurar como procedente:

- A qualificação da entidade, ou das entidades, que estão pleiteando a ação coletiva;
- A indicação da base territorial na qual há a representação, bem como a descrição das categorias profissionais e econômicas que serão afetadas pela sentença normativa;
- As causas que motivaram o conflito ou a greve que se derivou de tal conflito;
- A efetiva comprovação de que houve prévia tentativa de negociação antes da propositura da ação e da instauração da greve, se for o caso;
- A descrição clara dos pedidos;
- A data, bem como a assinatura dos representantes do sindicato autor da ação.

A petição inicial da ação coletiva é direcionada ao Presidente do Tribunal, que constatará se todos os requisitos encontram-se em ordem. Caso verificadas irregularidades na ação, o Presidente concederá prazo de 10 dias para saneamento dos vícios.

Classificação dos Dissídios Coletivos

Os dissídios podem ser classificados da seguinte forma:

DISSÍDIOS DE NATUREZA ECONÔMICA

São aqueles nos quais o pedido refere-se a normas e condições de trabalho. Ressalta-se que a sentença proferida produzirá efeitos para todos os trabalhadores das empresas representadas pelos sindicatos litigantes, filiados ou não ao sindicato.

DISSÍDIOS DE NATUREZA JURÍDICA

São os dissídios do art. 114 da Constituição Federal, nos quais a justiça trabalhista julga os efeitos provocados por eventuais descumprimentos de sentença ou aqueles que visam apenas o esclarecimento das sentenças. No caso de descumprimento da normativa coletiva, a junta de conciliação e julgamento será responsável pelo julgamento. Já nos casos de requisição de esclarecimentos, o próprio TRT apreciará a questão a depender das proporções do conflito.

Fundamentos da Sentença Normativa

A sentença normativa é a decisão que encerra e soluciona o conflito coletivo, que postulará normas ou condições de trabalho. Tal sentença objetiva a fixação de direitos e obrigações para todos os empregados e empresas diretamente ligadas à base territorial dos sindicatos litigantes. Importante frisar que a ampla maioria da doutrina aceita que a sentença normativa possui efeito de norma, portanto, sua validade é equiparada a de uma lei ordinária.

Também pode-se interpretar o efeito da sentença normativa como sendo de natureza modificativa, posto altera determinadas relações jurídicas existentes, como nos casos de alteração salarial. Também pode ser vista como de natureza constitutiva, haja vista que a sentença normativa pode estabelecer novas condições de trabalho.

Necessário ter em vista que o TRT tem o dever de decidir com igualdade as ações de dissídio coletivo, isto é, a exemplo das sentenças normativas que estabelecem novos valores salariais, devem ser estabelecidos de tal modo que garantam condição de vida digna aos trabalhadores vinculados à decisão, como também tem de garantir justo equilíbrio dentro do balanço patrimonial das empresas afetadas pela decisão.