

AS FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS

HENRIQUE DAMIANO(*)

1 — Introdução; 2 — Direito Comparado; 3 — Autocomposição; 3.1 — Conciliação; 3.2 — Mediação; 4 — Heterocomposição; 4.1 — Arbitragem; 4.2 — Autodefesa; 4.3 — Solução jurisdicional; 4.3.1 — Alteração proposta no PEC n. 96/1992; 5 — Bibliografia.

1 — INTRODUÇÃO

Os conflitos nas diversas etapas da história foram solucionados por meios diferentes. Segundo os estudos de *Alcalá-Zamora* e *Castillo*⁽¹⁾ nas sociedades primitivas prevaleceu a autotutela, imposição do mais forte ao mais fraco, influenciada pelos juízos de Deus. Os conflitos eram solucionados por duelos, combates, liças, ordálias, com a exposição física a toda sorte de atrocidades para que, se resistissem, tornarem-se vitoriosos, tendo na época aceitação social. O direito procurou afastar tais modalidades de solução dos conflitos. Em um segundo período passaram a ser resolvidos pelo processo, com o aperfeiçoamento das técnicas de solução jurídica e desenvolvimento do conceito de jurisdição. Desenvolveu-se com relevância a solução dos conflitos diretamente pelas partes, não pela imposição do mais forte ao mais fraco e sim pelo entendimento ou a negociação.

Os doutrinadores elencam diversas classificações sobre as formas de solução dos conflitos coletivos. *Octavio Bueno Magano* classifica-as em Tutela, Autocomposição e Autodefesa⁽²⁾.

João de Lima Teixeira Filho divide os meios de composição dos conflitos em autônomos e heterônomos, subdividindo-os em mediação, conciliação, arbitragem, além de referir-se à greve e ao dissídio coletivo⁽³⁾.

Russomano divide as soluções dos conflitos coletivos de trabalho em diretas: negociação, greve e locaute e indiretas: conciliação, mediação, arbitragem e solução jurisdicional⁽⁴⁾.

Georgenor de Sousa Franco Filho divide os meios de solução nos mecanismos autocompositivos e mecanismos heterocompositivos, sendo os primeiros a conciliação, a

(*) Juiz Togado do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

(1) *NASCIMENTO, Amauri Mascaro*. “Compêndio de Direito Sindical”, Ed. LTr, 2ª ed., 2000.

(2) *MAGANO, Octavio Bueno*. “Manual de Direito do Trabalho — Direito Coletivo”, vol. III, LTr, 1990 p. 183.

(3) *SÜSSEKIND, Arnaldo*. “Instituições de Direito do Trabalho”, Ed. LTr, vol. II, pp. 1.168/1.191.

(4) *RUSSOMANO, Mozart Vitor*. “Princípios Gerais de Direito Sindical”, Ed. Forense, 1997, pp. 237/242;

mediação e a negociação coletiva e os últimos a arbitragem e a solução jurisdicional⁽⁵⁾.

No mesmo sentido *Amauri Mascaro Nascimento*⁽⁶⁾ divide os meios de solução em dois grandes grupos: autocomposição e heterocomposição. Na forma autocompositiva estão a conciliação e a mediação e na forma heterocompositiva estão a arbitragem e a jurisdição do Estado.

Observa-se que com pequenas divergências os doutrinadores concordam com a divisão da solução dos conflitos coletivos de trabalho em autocompositivas e heterocompositivas, divisão esta que adotaremos como esquematização da presente monografia.

2 — DIREITO COMPARADO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) os conflitos, em geral, são resolvidos com base em três grandes métodos baseados na intervenção de terceiros: 1 — o judicial; 2 — o que reúne conciliação e mediação; e 3 — o da arbitragem⁽⁷⁾.

A Recomendação n. 92 da Organização Internacional do Trabalho, sobre conciliação e arbitragem voluntárias, datada de 29 de junho de 1951, dispõe em seu artigo 1º que:

“Deverão ser estabelecidos organismos de conciliação voluntária, apropriados às condições nacionais, com o objetivo de contribuir para a prevenção e solução dos conflitos de trabalho entre empregadores e trabalhadores” .

Por seu turno, a Convenção n. 98 da mesma Organização, aprovada pelo Brasil através do Decreto Legislativo n. 49, de 27 de agosto de 1952, em seu artigo 4º estabelece que:

“Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego” .

Reafirmando a passagem da Declaração de Filadélfia, onde reconhece-se a obrigação solene da Organização Internacional do Trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e levando em consideração que tal princípio é plenamente aplicável a todos os povos, determina a Convenção n. 154 que deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

(5) FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. “A arbitragem e os conflitos coletivos de trabalho no Brasil”, Ed. LTr, 1990, pp. 27/30.

(6) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, pp. 255/256.

(7) “Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo: Estudio Comparativo”. Primera Edición, segunda impresión. Ginebra, Suíza: Oficina Internacional del Trabajo, 1987, p. 3.

A Argentina tem a matéria regulada pelas Leis Federais ns. 14.786, 16.936 e 20.639 e estabelece um sistema híbrido de arbitragem facultativa e obrigatória, além de uma normatização específica das formas de conciliação e mediação. É lícito às categorias estabelecerem, através de negociação coletiva, procedimentos e órgãos arbitrais específicos. Em havendo paralisação, é lícita a atuação do Ministério do Trabalho através da arbitragem obrigatória. A característica marcante do sistema arbitral argentino é, portanto, sua índole eminentemente administrativa: “*Las Leys que regulan el arbitraje, tanto en su forma voluntaria como en la obligatoria, atribuen a órganos administrativos la función arbitral o la de designar a los árbitros. Por esa razón, la jurisprudencia y los autores argentinos suelen atribuir al arbitraje laboral naturaleza de procedimiento administrativo*”⁽⁸⁾.

O Paraguai adota o sistema de arbitragem facultativa, conforme dispõe o artigo 97 da Constituição da República, de junho de 1992. Os conflitos coletivos podem ser submetidos a uma das Juntas de Conciliação e Arbitragem, órgão ligado ao Ministério do Trabalho paraguaio, mediante concordância das categorias.

No Uruguai não há uma regulamentação específica das formas de solução dos conflitos coletivos, dispondo a Constituição de 24 de agosto de 1966, em seu artigo 57 que “*La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándose franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación e arbitraje*”.

Nos Estados Unidos da América prevalece a arbitragem como meio de solução de conflitos “e, raramente, pelo Judiciário”⁽⁹⁾. Segundo *Benjamin Shieber*, em livro editado em 1988, das Convenções Coletivas vigentes nos Estados Unidos da América, naquele momento, mais de 95% delas tinham cláusula em que as partes elegiam a arbitragem como o meio a ser utilizado para solucionar os conflitos envolvendo a interpretação e a aplicação de suas cláusulas⁽¹⁰⁾.

O Direito espanhol prevê como formas de soluções de conflitos a mediação, a conciliação e a arbitragem possuindo, inclusive, um órgão específico para esse fim, denominado Instituto de Mediação, Arbitragem e Conciliação (IMAC), criado através do Real Decreto-Lei n. 05, de 26 de janeiro de 1979 com caráter de organismo autônomo adstrito ao Ministério do Trabalho. “Solução jurisdicional apenas para conflitos de natureza jurídica, isto é, interpretação de direito e, ainda, aos conflitos individuais jurídicos”⁽¹¹⁾.

As regras portuguesas sobre soluções de conflitos coletivos de trabalho são encon-

(8) *SAN VICENTE, Osvaldo Mantero de. “Derecho del Trabajo de los Países del Mercosul”*. Montevideú, Uruguai, FCU, 1996, p. 281.

(9) *BELTRAN, Ari Possidônio. “A autotutela nas relações de trabalho”*, LTr, 1996, p. 287.

(10) *SHIEBER, Benjamin. “Iniciação ao Direito Trabalhista Norte-Americano”*, Ed. LTr, 1988, p. 95.

(11) *apud BELTRAN, Ari Possidônio. In “A autotutela nas Relações de Trabalho”*, Ed. LTr, 1996, p. 286.

tradas no capítulo VIII, artigos 30 e seguintes do Decreto-Lei n. 519, de 29 de dezembro de 1979. No caso português podemos citar como formas de solução, além da mediação, a conciliação e a arbitragem podendo existir, por último, a elaboração de portarias de regulamentação de trabalho. Caso frustrada uma conciliação ou uma mediação sem que as partes tenham acordado em iniciar uma arbitragem facultativa, dentro de dois meses do final do primeiro processo, o Ministério do Emprego e da Segurança Social poderá determinar uma arbitragem obrigatória.

As disposições de procedimentos de regulamento dos conflitos coletivos de trabalho são encontradas a partir do artigo L. 522 e itens, até o artigo L. 532-1 do Código de Trabalho francês. Ensina-nos *Jean Claude Javillier* que: “Os conflitos coletivos de trabalho são, em muitos países, submetidos a regulamentos específicos, sendo que tal não ocorre no caso da França, embora existam especiais regulamentos previstos para conflitos de trabalho, sendo que as partes interessadas sempre podem agir conforme a justiça. Os Conselhos de Homens Prudentes (*prud’hommes*) analisam os litígios individuais entre empregador e empregado assalariado, mas, pelo contrato de trabalho, podem ser analisados também casos de conflitos coletivos”⁽¹²⁾.

Por seu turno, as quatro principais formas de solução de conflitos encontradas no Direito Italiano são a mediação, a conciliação, a arbitragem e a comissão de investigação.

Ives Gandra Martins Filho, em monografia, alinha os países que adotam a arbitragem obrigatória e aqueles que adotam formas voluntárias de solução dos conflitos trabalhistas. Relaciona *países que adotam as formas voluntárias e a arbitragem facultativa*: Argentina, Grã-Bretanha (têm, desde 1964, uma Justiça Especializada do Trabalho e, a partir de 1968 e 1971, leis específicas sobre as relações de trabalho), Estados Unidos (não têm Justiça Trabalhista especializada; os conflitos de interesses são resolvidos na esfera administrativa), Japão (não existe Justiça do Trabalho, os conflitos coletivos, que não supõem confronto, são solucionados através da negociação coletiva, dentro das empresas, firmando-se convenções coletivas de trabalho), Panamá (existe tribunal laboral, sem poder normativo; as partes firmam acordos ou recorrem à arbitragem); *países que admitem a arbitragem obrigatória como medida de exceção*: Chile (conciliação obrigatória, arbitragem facultativa e, em circunstâncias extremas, obrigatória); Espanha (conciliação e arbitragem facultativas, e no caso de greve que produza prejuízo grave à economia nacional, arbitragem obrigatória), República Dominicana, Colômbia, Egito, Itália, Malásia, Paquistão, Senegal, Venezuela; e *países que contemplam as formas impositivas em caráter geral*: Austrália (possui Cortes Laborais com Poder Normativo para dirimir conflitos coletivos de trabalho); México

(12) JAVILLIER, Jean-Claude. “Manual de Direito do Trabalho — Manuel Droit du Travail”, 6ª ed., L.G.D.J., EJA, Paris, 1998, pp. 694/698.

(Juntas de Conciliação e Arbitragem, instância única para dirimir conflitos trabalhistas, com poder normativo); Peru (o Ministério do Trabalho tem o monopólio da solução de conflitos coletivos de trabalho)⁽¹³⁾.

Arion Sayão Romita pondera que entre os vários sistemas de solução dos conflitos coletivos de trabalho encontra-se o da intervenção judicial que, todavia, nos países que o adotam, a solução jurisdicional é restrita aos dissídios de natureza jurídica. Prossegue: “A solução dos dissídios de natureza econômica, em parte alguma, é deferida à atividade de juízes”. E mais “... o Brasil apresenta a peculiaridade de atribuir ao Estado-Juiz a tarefa de dirimir as controvérsias de natureza econômica”.⁽¹⁴⁾

3 — AUTOCOMPOSIÇÃO

Pode-se dar como conceito de autocomposição, a solução do conflito de interesses mediante a simples e direta interlocução dos sujeitos afetados por sua ocorrência ou com a presença de um mediador⁽¹⁵⁾.

Não há divergência na doutrina no sentido de que a autocomposição é solução dos conflitos diretamente pelas próprias partes ou quando muito com a presença de um mediador.

3.1. Conciliação

A conciliação é forma de solução dos conflitos coletivos que se opera através do entendimento direto das categorias envolvidas. O nosso sistema judicial não prevê qualquer rito para efetivação da conciliação direta. As normas emanadas pelo Executivo, nessa questão, são tímidas e, normalmente, não trazem uma distinção clara entre conciliação e mediação. Embora possa parecer uma preocupação de cunho formal, a doutrina estabelece distinção entre a atuação do mediador e do conciliador. O mediador coordena as tratativas sem tentar apresentar uma proposta conciliatória. “Esse conciliador é um terceiro que, como escreveu *Alonso Garcia*, nada propõe. Ouve as alegações e as pretensões das partes, coordena-as e ajuda-as a encontrar um acordo que elimine a possibilidade de se chegar à contenda judicial”⁽¹⁶⁾.

A conciliação pode também ser uma fase pré-processual ou intra-processual, sendo obrigatória no Processo Judicial de dissídios coletivos, conforme preconizado pelo artigo 860 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho. Conciliação é também um ato processual enquanto a mediação não.

(13) *Apud Maria Cristina Irigoyen Peduzzi*, in artigo publicado na Revista de Direito do Trabalho, RT-99, pp. 87 a 96.

(14) *BELTRÃO, Ari Poscidônio. Op. cit.*, fl. 288.

(15) *PINTO, José Augusto Rodrigues. “Direito Sindical e Coletivo”*, Ed. LTr, 1998, p. 159.

(16) *RUSSOMANO, Mozart Victor. “Princípios Gerais de Direito Sindical”*, Ed. Forense, 1995, p. 238.

3.2. Mediação

A mediação fica no meio do caminho. Um terceiro, depois de analisar os fatos e as alegações, faz uma proposta. As partes aceitam ou recusam em bloco sua sugestão. O texto constitucional brasileiro não se reporta, explicitamente, à mediação como forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho. Tal processo é largamente utilizado em diversos países tendo-se notícia da sua eficiência para a solução das pendengas coletivas.

Pode ser voluntária ou obrigatória, pública ou privada.

O mediador será designado de comum acordo pelas partes ou, a pedido destas, pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar da negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho e Emprego a designação de mediador que terá prazo de trinta dias para conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas (artigo 11 e parágrafos da Lei n. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001).

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 616, bem como o § 2º do artigo 11 da citada Lei autorizam o Ministério do Trabalho a convocar as partes de um conflito para mediação (mesa-redonda na Delegacia Regional do Trabalho).

O § 5º do artigo 11 da Lei citada dispõe que o Executivo regulamentará a indicação e participação de mediadores, não tendo, até a presente data, sido editado o Decreto regulamentar, entendendo-se que prevalece, ainda, o Decreto n. 1.572, de 28 de julho de 1995 que, embora anterior à referida Lei, com ela não colide e, ao contrário, complementa-a, possibilitando ao Ministério do Trabalho a indicação de mediadores quando solicitados pelas categorias envolvidas nos conflitos laborais.

Tal Decreto confere ao órgão ministerial a incumbência de manter um cadastro de mediadores privados, sendo ainda possível a indicação de servidores públicos, sem quaisquer ônus para o exercício do mister.

A Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas também estabelece em seu artigo 4º que, caso a negociação entre as partes resulte em impasse, estas poderão se utilizar da mediação para a solução do litígio (inciso I), sendo o mediador escolhido de comum acordo entre as mesmas.

4 — HETEROCOMPOSIÇÃO

Conforme *Amauri Mascaro Nascimento* “haverá heterocomposição quando, não sendo resolvidos pelas partes, os conflitos são solucionados por um órgão ou uma pessoa

suprapartes”⁽¹⁷⁾.

Na visão de *Russomano* a heterocomposição se mostra uma solução indireta tipificada “pela intervenção de terceiro ou órgão alheio ao conflito no sentido de obter a solução conveniente”⁽¹⁸⁾.

“Este poder de decisão, ressalte-se, é que diferencia a autocomposição da heterocomposição, não a simples presença de terceiro, como ocorre na mediação que, nesta hipótese tem funções que são relevantes mas não incluem o poder de decidir”⁽¹⁹⁾.

4.1. Arbitragem

A arbitragem consiste na solução de um conflito por um terceiro nomeado livremente pelas partes, sendo que seu objetivo não é um consenso e sim uma decisão vinculante, o laudo arbitral, pronunciado com ou sem a audiência das partes e fora dos modelos processuais estritos, sendo a decisão por equidade, podendo não coincidir com qualquer das pretensões.

A equidade deve ser temperada com razões de viabilidade econômico-social.

Embora reconhecido genericamente no Brasil desde a Constituição Imperial de 1824 e explicitamente instituído como forma alternativa e supletiva da negociação coletiva pela Constituição Federal de 1988 (artigo 114, § 1º), até o presente momento inexistia qualquer diploma legislativo ou mesmo regulamento governamental que estabeleça regras seguras para tal fim. No campo da legislação infraconstitucional é usual a referência ao procedimento arbitral no âmbito das relações de trabalho. Neste sentido menciona-se o artigo 3º da Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989 (Lei de Greve) onde se lê “frustrada a negociação coletiva ou verificada a impossibilidade de recurso *via arbitral* é facultada a cessação coletiva de trabalho”. A Lei n. 8.630, de 25 de fevereiro de 1993 (Lei do Regime Jurídico de Exploração dos Portos) dispõe em seu artigo 23: “Deve ser constituída no âmbito do Órgão de Gestão de Mão-de-Obra comissão paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação das normas a que se referem os artigos 18, 19 e 21 desta Lei. § 1º Em caso de impasse, as partes devem recorrer à *Arbitragem de Ofertas Finais*. § 2º Firmado o *compromisso arbitral* não será admitida a desistência de qualquer das partes. § 3º Os *árbitros* devem ser escolhidos de comum acordo entre as partes e o laudo arbitral proferido para solução da pendência possui força normativa, independentemente de homologação judicial”.

Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, Lei Orgânica do Ministério Público, dispõe no artigo 83 que compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das

(17) *NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit.*, p. 255.

(18) *RUSSOMANO, Mozart Victor. “Princípios Gerais de Direito Sindical”*, Ed. Forense, 1995, p. 238.

(19) *BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. “Direito Sindical”*, Ed. LTr, 2000, p. 276.

seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

“.....

XI — atuar como *árbitro*, se assim for solicitado pelas partes nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.”

A Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2.000, reguladora da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, em seu artigo 4º dispõe que, caso a negociação visando a participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução dos litígios:

“.....

II — *arbitragem de ofertas finais*.

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.”

A arbitragem no Brasil recebeu um impulso muito grande com a edição da Lei n. 9.307, de 24 de setembro de 1996. O artigo 1º da referida Lei dispõe: “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

No âmbito coletivo não há dúvida sobre a aplicação da referida Lei e do cabimento da arbitragem, pois a Carta Constitucional de 1988 já a prevê (artigo 114, § 1º) de forma facultativa quando malograda a negociação direta entre as partes. Além disso, no âmbito coletivo trata-se da criação ou modificação de direitos (dissídios econômicos) ou da interpretação de uma norma preexistente (dissídios jurídicos), pelo que ultrapassa-se a barreira da indisponibilidade, inclusive porque se os Sindicatos, autorizados pelas respectivas categorias podem negociar sobre os interesses gerais e abstratos das mesmas, poderão também transferir essa tarefa a um terceiro, árbitro ou comissão de árbitros.

O árbitro é escolhido pelas partes entre qualquer pessoa do povo ou até mesmo dentre os integrantes do Judiciário e do Ministério Público do Trabalho (artigos 9º e 13 da Lei n. 9.307/96 e 83, XI da Lei Complementar n. 75/93). O laudo arbitral não está sujeito à homologação nem a recurso, salvo este último na hipótese de nulidade (artigos 18 e 32 da Lei n. 9.307/96) e o procedimento que o norteia é bastante simplificado, respeitados os princípios do contraditório, da igualdade das partes, da imparcialidade do árbitro e de seu livre convencimento (artigo 21, § 2º).

A sentença arbitral tem como requisitos obrigatórios o relatório, a fundamentação sobre a matéria de fato e de direito, com a menção expressa se os árbitros julgaram por equidade, o dispositivo, a data, o lugar onde foi proferida e a assinatura do árbitro ou de todos os árbitros (artigo 26). Da sentença arbitral cabe, em cinco dias, pedido de correção

de erro material e embargos declaratórios (artigo 30). A sentença arbitral poderá ser anulada pelo Poder Judiciário a pedido da parte interessada, no prazo de 90 dias nas hipóteses de: nulidade do compromisso; ter emanada de árbitro impedido ou suspeito; não contiver os requisitos obrigatórios da sentença arbitral; se extrapolou os limites da convenção de arbitragem; se a sentença decidiu aquém do pedido (*citra petita*); em caso de prevaricação, concussão ou corrupção passiva; proferida fora do prazo e em caso de desrespeito aos princípios do contraditório, da igualdade das partes, da imparcialidade do árbitro e de seu livre convencimento (artigo 33, *caput* e §§ 1º e 2º). A declaração de nulidade da sentença arbitral poderá ser argüida em execução judicial mediante ação de embargos do devedor.

4.2. Autodefesa

A autodefesa, segundo alguns doutrinadores, é o mais antigo modo de pôr fim a um conflito de interesses. Entretanto, doutrinadores modernos entendem que, na verdade, trata-se de um meio de pressão que leva a uma forma de solução de conflito e não à solução propriamente dita.

Para *Everardo Gaspar Lopes de Andrade*, a autodefesa “se caracteriza pela imotivada resistência de uma das partes, especialmente do empregador, à tentativa de negociação, levando os empregados à medida extrema de paralisar suas atividades, no sentido de provocar o empregador a resolver o conflito”⁽²⁰⁾.

Amauri Mascaro Nascimento, em obra anterior, classificava os meios de solução dos conflitos coletivos em Autocomposição, Heterocomposição e Autodefesa⁽²¹⁾.

Em edição recente já não mais faz tal classificação e diz que “a greve pode ser, para alguns, forma de solução dos conflitos e para outros não, apenas meio de pressão que pode conduzir a uma forma de solução do conflito”⁽²²⁾.

Portanto, em face da doutrina moderna, a autodefesa é um meio legal de coerção social e econômica dos trabalhadores em relação ao patronato, objetivando forçar o empregador a sentar à mesa de negociação e atender, total ou parcialmente, as reivindicações da categoria.

4.3. Solução jurisdicional

As principais ações existentes para a solução dos conflitos coletivos são: Dissídio Coletivo, de natureza econômica ou jurídica, Ação de Cumprimento, a Ação Civil Pública, a Ação Civil Coletiva e a Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais.

(20) *ANDRADE, Everardo Gaspar Lopes de. “Curso de Direito Sindical”, LTr, 1991, p. 124.*

(21) *NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “Direito Sindical”, Ed. LTr, 1982, p. 248.*

(22) *NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 256.*

A Ação de Cumprimento é uma espécie de reclamação trabalhista, prevista no artigo 872, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho, como meio de solução de conflito coletivo somente para exigir o cumprimento de cláusulas previstas em sentença normativa e em favor dos associados do Sindicato. Para alguns doutrinadores, trata-se de solução de dissídios individuais plúrimos e não dissídio de natureza coletiva.

A Ação Civil Pública prevista pela Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, serve, em sede trabalhista, exclusivamente para a defesa de interesse coletivos em sentido amplo; difusos; coletivos e individuais homogêneos, sendo legitimados para os dois últimos o Sindicato e para todos eles o Ministério Público do Trabalho.

A Ação Civil Coletiva, prevista nos artigos 91 a 100 da Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990 (Código de Defesa do Consumidor), serve para a defesa de interesses individuais homogêneos pelos mesmos legitimados ativos da Ação Civil Pública, ou seja, o Sindicato e o Ministério Público do Trabalho.

A Ação Anulatória de cláusulas convencionais está prevista no artigo 83, IV da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993 (Lei Orgânica do Ministério Público), o qual autoriza o *parquet* “propor as ações cabíveis para a declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores”. Tal ação tem como único legitimado ativo o Ministério Público do Trabalho.

A solução negociada do conflito coletivo de trabalho é desejada por toda a sociedade tanto que a Constituição Federal coloca entre os direitos do trabalhadores o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, XXVI); frustrada a negociação coletiva trabalhadores e empregadores poderão eleger árbitros (artigo 114, § 1º); e havendo recusa, por qualquer das partes, à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar Dissídio Coletivo (artigo 114, § 2º).

A importância da negociação na solução dos conflitos coletivos de trabalho também vem realçada pela legislação infraconstitucional onde “nenhum processo de dissídio coletivo, de natureza econômica será admitido sem antes esgotarem as medidas relativas à formalização da convenção ou acordo correspondente” (artigo 616, § 4º da Consolidação das Leis do Trabalho). Também a Instrução Normativa n. 4/93 do Tribunal Superior do Trabalho que dispõe que “frustrada total ou parcialmente a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de Dissídio Coletivo”. A Lei n. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, fixa em seu artigo 11, § 4º que “não alcançando o entendimento entre as partes ou recusando-

se qualquer delas à mediação, lavrar-se-á ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica, documento que instruirá a representação para o ajuizamento do Dissídio Coletivo”.

O Dissídio Coletivo, como processo, foi adotado inicialmente na “Carta del Lavoro”, na Itália fascista, a qual conferiu à magistratura do Trabalho o poder de dirimir os conflitos de trabalho, mediante fixação de regras gerais, abstratas e obrigatórias para a categoria.

No Brasil, o Decreto-Lei n. 1.237, de 2 de maio de 1939, instituiu o Dissídio Coletivo, sendo competente para conciliação e julgamento a Justiça do Trabalho, que, na época, pertencia à estrutura administrativa do Poder Executivo na esfera do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Na forma do artigo 114 da Constituição Federal “compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de Direito Público externo e da Administração Pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União e na forma da lei outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.”

A conciliação e o julgamento dos Dissídios Coletivos ocorrem pela atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, sendo que este trata daqueles que excedem da jurisdição dos regionais.

Os Tribunais Regionais, quando divididos em Turmas conciliam e julgam os Dissídios Coletivos pela Seção Normativa ou Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Os Regionais não divididos em Turmas conciliam e julgam os Dissídios Coletivos pelo próprio Plenário. Da Decisão Regional cabe recurso ordinário para a Seção Normativa ou Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (Lei n. 7.701/88, artigo 2º, II, *b*).

O Tribunal Superior do Trabalho concilia e julga os dissídios coletivos pela sua Seção Normativa ou Seção Especializada em Dissídios Coletivos (Lei n. 7.701/88, artigo 2º, I, *a*). Da decisão não unânime cabem Embargos Infringentes, salvo se ela estiver em consonância com precedente jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou de súmula de sua jurisprudência predominante (Lei n. 7.701/88, artigo 2º, II, *c*).

O recurso terá efeito suspensivo quando concedido por despacho do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (artigo 14 da Lei n. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001).

Têm legitimidade para o ajuizamento do Dissídio Coletivo as entidades sindicais tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores e os empregadores quando não haja entidade sindical representativa ou os interesses em conflito sejam particularizados.

A jurisprudência dispensa a presença do sindicato patronal nos acordos coletivos, levando em conta os aspectos práticos e as disposições dos artigos 7º, XXVI da Constituição Federal e 611, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como o artigo 5º, II, *a*, da Convenção n. 124 da Organização Internacional do Trabalho, a qual determina que “a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente convenção”.

O Dissídio Coletivo revisional deverá ser instaurado dentro dos sessenta dias anteriores ao termo da convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo (artigo 616, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho), dispendo a Instrução Normativa n. 04/93 que “II — Na impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o artigo 616, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho a entidade interessada poderá formular protesto judicial em petição escrita dirigida ao Presidente do Tribunal a fim de preservar a data-base da categoria. III — Deferida a medida prevista no item anterior a representação coletiva será ajuizada no prazo máximo de 30 dias contados da intimação, sob pena de perda da eficácia do protesto”.

Os requisitos da petição inicial são tratados no artigo 858 da Consolidação das Leis do Trabalho, no item VI, da Instrução Normativa n. 04/93, no artigo 314 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, bem como no artigo 140 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e artigo 86 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Exige-se a qualificação das partes, a indicação do *quorum* estatutário para deliberação da assembléia, a fundamentação da representação, a comprovação da tentativa de negociação, data e assinatura.

A Lei n. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, em seu artigo 12, acrescenta que, no ajuizamento do Dissídio Coletivo, as partes deverão apresentar fundamentadamente suas propostas finais que serão objeto de conciliação e deliberação do Tribunal, na sentença normativa. Deve-se entender como sendo a pauta de reivindicações fundamentada do suscitante e a suscitada com a defesa formulará a sua contraproposta, também fundamentada.

A representação deverá vir acompanhada dos documentos especificados no item 7 da Instrução Normativa n. 04/93 do Tribunal Superior do Trabalho, bem como no seu Regimento Interno (artigo 314, parágrafo único) e artigos 140 e 86 dos Regimentos Internos dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 15ª Regiões, respectivamente.

Deverá o suscitante comprovar as tentativas de negociação e anexar cópia do acordo, convenção ou sentença normativa anterior ou ainda do laudo arbitral, se for o caso. Anexar,

também, cópia da ata da assembléia da categoria que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para a negociação coletiva e para o acordo judicial ou ainda de aprovação das cláusulas e condições acordadas, observado o *quorum* legal; cópia do livro ou das listas de presença de associados participantes da assembléia deliberativa ou outros documentos hábeis à comprovação de sua representatividade.

Poderá ser determinada a emenda ou complementada a inicial, assinando ao suscitante o prazo máximo de 10 dias, sob pena de extinção do processo mediante o indeferimento da inicial (itens VIII e IX da Instrução Normativa n. 04/93 e artigo 315, § 1º do Tribunal Superior do Trabalho).

Estando em termos a representação, será designada audiência de conciliação e instrução, cientificadas as partes (Instrução Normativa n. 04/93, item X).

O suscitado apresentará a sua defesa compreendendo a proposta final (artigo 12 da Lei n. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001 e Instrução Normativa n. 04/93, item XI, e artigo 317 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho). A Consolidação das Leis do Trabalho não se refere à contestação, estabelecendo que ambas as partes ou seus representantes se pronunciarão sobre as bases da conciliação (artigo 862).

A defesa observará a estrutura normal dos processos civil e trabalhista, com preliminares acerca dos pressupostos processuais, das cláusulas da ação e quanto ao mérito refutar-se-á cláusula a cláusula da reivindicação, nada impedindo o reconhecimento parcial do pedido. O reconhecimento da totalidade do pedido objetivamente implica na conciliação.

Admite-se a reconvenção havendo conexão de matéria, por exemplo, suscitado o dissídio de declaração de greve, em reconvenção o sindicato dos trabalhadores reivindica reposição das perdas salariais.

Não se tem admitido a oposição pois “a impropriedade técnica dessa formulação é flagrante. A figura da oposição consubstancia uma modalidade de intervenção de terceiros no processo, mas não com o objetivo de questionar-se posicionamentos processuais de uma ou outra parte. Em primeiro lugar, a oposição deve ser dirigida contra ambas as partes e não contra uma só, como ocorre com a ‘oposição’ que vem sendo formulada por alguma entidade sindical que ataca a legitimidade do suscitante. Por outro lado o opositor deverá ter como objetivo ‘a coisa ou o direito sobre que controvertem autor e réu’ o que, evidentemente, não é o caso. Esta intervenção que vem ocorrendo de forma quase rotineira pode, no máximo, ser acolhida como simples assistência. Com efeito, este ‘opositor’, na realidade pede que se declare o suscitante carecedor da ação por ser parte ilegítima geralmente corroborando aquilo que está sendo argüido em preliminar pelo suscitado ou

suscitados⁽²³⁾.” É de consignar-se que os Tribunais Regionais do Trabalho atuam somente de maneira incidental nessas questões de legitimidade, pois a competência para tanto é da Justiça Comum. *Incidenter tantum* o Tribunal decide qual é o sindicato legítimo em relação àquele dissídio, não fazendo coisa julgada.

No Dissídio Coletivo não ocorre revelia em razão da ausência do suscitado, somente prejudicando a tentativa conciliatória, em razão de nada dispor o capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho que trata da matéria.

Encerrada a instrução sem a conciliação, o processo será distribuído ao relator e revisor, mediante sorteio (Instrução Normativa n. 04/93, itens XII e XIII e artigo 318 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, bem como artigos 143 e 144 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e 89 e 90 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região).

O Ministério Público do Trabalho participa da instrução processual (Lei Complementar n. 75/93, artigo 83, IX) opinando oralmente em caso de conciliação e não havendo acordo, após o encerramento da instrução, o qual será reduzido a termo, ou ainda mediante parecer escrito no prazo de oito dias mediante remessa dos autos pelo relator (Lei n. 7.701/88, artigo 11, Instrução Normativa n. 04/93, item XIV e Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, artigo 318, § 1º).

Retornando os autos do Ministério Público do Trabalho, o relator examinará em 10 dias e o revisor em 5 dias e após o Dissídio Coletivo será submetido a julgamento em sessão ordinária ou extraordinária do órgão competente, tudo nos termos da Instrução Normativa n. 04/93, item XVI e Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, artigo 319, estabelecendo este último que:

“... Em caso de urgência, relator e revisor examinarão os autos com a necessária presteza, de modo a possibilitar o julgamento imediato do dissídio.”

No Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região o assunto é tratado em seu artigo 144, §§ 1º e 2º e no Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região no artigo 90, §§ 1º e 2º.

O acórdão do Tribunal é denominado de sentença normativa, devendo ser fundamentada e traduzir em seu conjunto a justa composição do conflito de interesses das partes e guardar adequação com o interesse da coletividade.

A sentença normativa cria o direito para as partes em litígio, devendo ser igual ou

(23) XAVIER, Carlos Alberto Moreira. Revista do TRT da 15ª Região, n. 4, pp. 27/28.

mais favorável àquelas estabelecidas na convenção ou acordo coletivo anterior, bem como mais favoráveis aos previstos em lei (artigo 114, § 2º, *in fine*, da Constituição Federal).

Os julgadores examinam preliminarmente a competência, os pressupostos processuais e as condições da ação e, se ultrapassada estas examinam e decidem a pauta de reivindicações, exposta em cláusulas obrigacionais e normativas, estas últimas subdivididas em econômicas e sociais. Fixa-se a vigência da sentença normativa normalmente em 1 ano mas que pode ser fixado até 4 anos (Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 868, parágrafo único).

As custas serão impostas ao vencido, calculadas sobre o valor arbitrado pelo Presidente do órgão julgador (Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 790). O acórdão deverá ser publicado no prazo de 15 dias da data do julgamento (§ 2º do artigo 12 da Lei n. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001).

A doutrina clássica é no sentido de que a sentença normativa não faz coisa julgada em razão da cláusula *rebus sic stantibus* própria das relações jurídicas continuativas.

Contudo, a questão é bem elucidada por *Délio Maranhão*⁽²⁴⁾, *verbis*:

“É comum dizer-se que as sentenças proferidas em dissídio coletivo de natureza econômica não fazem coisa julgada, sendo proferidas, sempre com a cláusula *rebus sic stantibus*. Na verdade, podem ser *revistas* decorrido um ano de sua vigência (artigo 873, da Consolidação). Mas, como observa *Túlio Liebman*, a coisa julgada se forma para as sentenças dispositivas como para as outras em geral, valendo enquanto permanecer o *status quo*, pois a revisão somente se torna possível quando e na medida em que se modificam as circunstâncias que hajam ditado a decisão” (“Eficácia e autoridade da sentença”, trad. Bras., 1945, p. 27)”.

Disso resulta que, os efeitos negativos das sentenças normativas, no sentido de que nenhum juiz pode decidir novamente questões já decididas (artigo 836 da CLT), resultam indiscutivelmente reconhecidos.

4.3.1. Alteração proposta no PEC n. 96/1992

Dissemos no tópico anterior que, na forma do artigo 114 da Constituição Federal “compete à Justiça do Trabalho *conciliar e julgar* os dissídios individuais e *coletivos...*” (grifei).

Neste ponto, é importante consignar, que a competência da Justiça do Trabalho, prevista no artigo 115 da Constituição Federal, no que se refere aos dissídios coletivos, está sendo objeto de alteração a ser introduzida, especificamente, em seus §§ 2º e 4º, através do

(24) *MARANHÃO, Délio*. “Instituições do Direito do Trabalho”, LTr, 15ª ed., 1995, p. 1.266.

Projeto de Emenda Constitucional (PEC) n. 96-E, atualmente em tramitação no Congresso Nacional, como segue:

“Art. 115. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I — as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da Administração Pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II — as ações que envolvam o exercício do direito de greve;

III — as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV — os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V — os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no artigo 102, I, o;

VI — as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII — as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII — na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

§ 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.*

§ 3º Compete, ainda, à Justiça do Trabalho julgar a reclamação para preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões e executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a e II e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.

§ 4º *Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.*”

Sobre o assunto, destaca-se o estudo de autoria de *Maria Cristina Irigoyen Peduzzi* ⁽²⁵⁾, *in verbis*: “A fonte do poder normativo ‘mitigado’ (abrandado, diminuído, suavizado,

(25) PEDRUZZI, *Maria Cristina Irigoyen*. *Op. cit.*, pp. 87 a 96.

segundo o Dicionário ‘Aurélio’), valendo-nos da expressão utilizada pela relatora da proposta de Emenda Constitucional, Deputada Zulaiê Cobra, parece estar nos §§ 2º e 4º do artigo 115 do novo texto, que autoriza a Justiça do Trabalho a decidir o conflito no julgamento do dissídio coletivo ajuizado pelas partes, de comum acordo, ou pelo Ministério Público do Trabalho, em caso de greve em atividade essencial. O § 2º da proposta original só admitia ajuizamento de dissídio coletivo, pelo Ministério Público do Trabalho ocorrendo greve em atividade essencial. Os atuais §§ 2º e primeira parte do 3º foram inseridos pelo Plenário da Câmara dos Deputados. O primeiro estabelece, pelo menos, a possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo como instrumento de prevenção da greve e, não, como está no atual § 4º, apenas para decidir conflito decorrente de greve realizada em atividade essencial. Vislumbram-se as seguintes restrições, em relação ao texto em vigor: o dissídio coletivo só poderá ter natureza econômica (é eliminado o de natureza jurídica), será ajuizado, em conjunto, pelas partes em conflito (hoje, qualquer das partes pode fazê-lo — artigo 857, CLT e Instrução Normativa n. 04/93/TST, item IV), ou na ocorrência de greve em atividade essencial, privativamente, pelo Ministério Público. A grande restrição, entretanto, que atinge a competência normativa, está na eliminação da possibilidade de a Justiça do Trabalho, no julgamento do dissídio coletivo, estabelecer normas e condições de trabalho para, e apenas, ‘decidir o conflito’”.

5 — BIBLIOGRAFIA

- ANDRADE, Everardo Gaspar Lopes de.* “Curso de Direito Sindical”, LTr, 1991.
- BELTRAN, Ari Possidônio.* “A autotutela nas Relações de Trabalho”, Ed. LTr, 1996.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de.* “Direito Sindical”, Ed. LTr, 2000.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa.* “A arbitragem e os conflitos coletivos de Trabalho no Brasil”, Ed. LTr, 1990.
- IRIGOYEN PEDUZZI, Maria Cristina* — artigo publicado na Revista de Direito do Trabalho, Revista dos Tribunais, Revista n. 99, pp. 87/97.
- JAVILLIER, Jean-Claude.* “Manual de Direito do Trabalho — *Manuel Droit du Travail*”, 6ª ed., Livraria Geral de Direito e Jurisprudência, EJA, Paris, 1998.
- MAGANO, Octavio Bueno.* “Manual de Direito do Trabalho — Direito Coletivo”, vol. III, LTr, 1990.
- MASCARO NASCIMENTO, Amauri.* “Compêndio de Direito Sindical”, Ed. LTr, 2ª ed., 2000.
- , “Direito Sindical”, Ed. LTr, 1982.

- RODRIGUES PINTO, José Augusto.* “Direito Sindical e Coletivo”, Ed. LTr, 1998.
- RUSSOMANO, Mozart Victor.* “Princípios Gerais de Direito Sindical”, Ed. Forense, 1995.
- SAN VICENTE, Osvaldo Mantero de.* “Derecho del Trabajo de los Países del Mercosul”. Montevideú, Uruguai, FCU, 1996.
- SHIEBER, Benjamin.* “Iniciação ao Direito Trabalhista Norte-Americano”, Ed. LTr, 1988.
- SÜSSEKIND, Arnaldo.* “Instituições de Direito do Trabalho”, Ed. LTr, vol. II, 1995.
- “Conciliación y Arbitrage en los Conflictos de Trabajo”: Estudio Comparativo. Primera Edición, segunda impresión. Ginebra — Suiza: Oficina Internacional del Trabajo, 1987, p. 3.