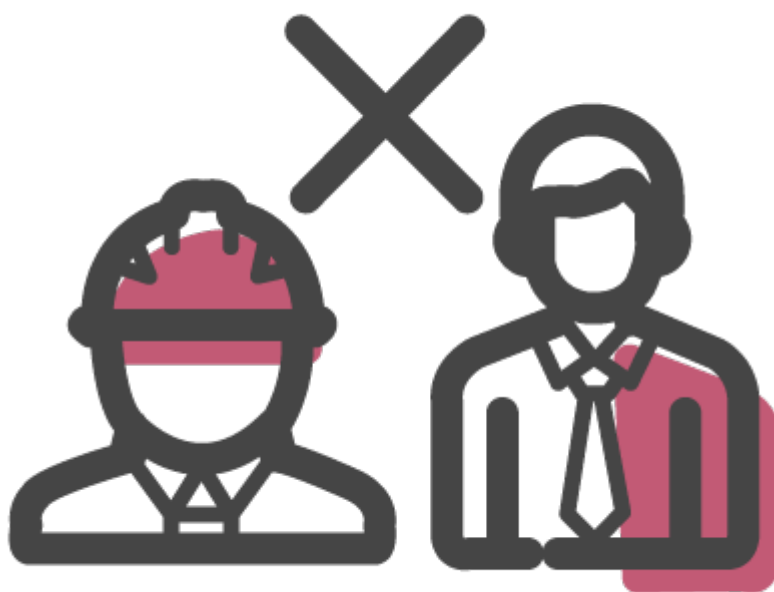


DISSÍDIOS COLETIVOS E PROCEDIMENTOS ESPECIAIS



ÍNDICE

1. DISSÍDIOS COLETIVOS	4
Definição.....	4
Fundamentos do Dissídio Coletivo.....	5
Fundamentos para a Instauração de um Dissídio Coletivo.....	5
Classificação dos Dissídios Coletivos.....	6
Fundamentos da Sentença Normativa.....	6
2. AÇÃO RESCISÓRIA NO PROCESSO DO TRABALHO.....	9
Introdução	9
3. MANDADO DE SEGURANÇA NO PROCESSO DO TRABALHO	14
4. INQUÉRITO DE APURAÇÃO DE FALTA GRAVE E AÇÃO MONITÓRIA NO PROCESSO DO TRABALHO	19
Inquérito de Apuração de Falta Grave.....	19
Ação Monitória.....	21

The background features a repeating pattern of white line-art icons within hexagonal frames. The icons include: a classical building with columns, a person in a suit, a scale of justice, two hands shaking, a gavel, a shield, a person at a desk, and a group of three people at a table. The text '1' is centered over this pattern.

1

DISSÍDIOS COLETIVOS

1. Dissídios Coletivos

Definição

Notamos que o que se conhece por dissídio coletivo nada mais é, de forma simplória, do que ações de natureza coletiva que abrangem toda uma categoria na esfera trabalhista. Os dissídios coletivos podem ser resolvidos por diversas formas, sendo estas a autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição dos conflitos.

De forma breve, temos que a autodefesa nada mais é do que a resolução do conflito por meio de greves e lockouts, sendo que este último é proibido por lei. A autocomposição as partes realizam a solução do conflito por meio da negociação e da conciliação, sendo que o produto final de tal resolução é a formação de uma convenção ou acordo coletivo. Já a heterocomposição, por sua vez, é a resolução do conflito por meio da intermediação de um terceiro que propõe soluções para se chegar a um resultado final, também podendo ser feita através de arbitragem, que é quando as partes elegem um terceiro de confiança que irá propor meios para a solução do conflito, ou, no caso de não haver consenso entre as partes, há a resolução do conflito por meio de decisão judicial. Importante salientar que todos esse meios de resolução explicados se aplicam aos dissídios coletivos pelo simples fato de a legislação trabalhista vigente não proibir expressamente a utilização de nenhum, logo, todos configuram-se como meios possíveis e eficazes de solução.

De forma geral, constata-se que a legislação vigente somente admite que se instaure determinado dissídio coletivo quando há uma negociação prévia, sendo que a ausência desta resulta no fato de o Tribunal sequer analisar o mérito da questão. Temos por obrigatória uma tentativa prévia de conciliação, sendo que quando tal etapa vier a tona, o presidente do Tribunal deve elaborar hipóteses de resolução pacífica, para que as partes possam ou não aceita-las.

Importante também ressaltar as diferenças entre o que se entende por dissídio individual e dissídio coletivo. No primeiro caso, vemos que o configura-se como um conflito que se dá eminentemente entre o empregado e o empregador. Já no caso do dissídio coletivo as partes constituem-se por sindicatos representantes de determinada categoria profissional e econômica. Uma outra diferença que deve ser ressaltada se dá com relação aos efeitos da sentença, sendo que a sentença no dissídio individual, a partir do momento que transita em julgado e se torna irrecorrível, se torna lei apenas entre as partes litigantes. Por outro lado, no dissídio coletivo a sentença é vinculante tanto para as empresas como para os trabalhadores que estão sendo representados por seus respectivos sindicatos na ação.

Fundamentos do Dissídio Coletivo

Vemos que os fundamentos que embasam o dissídio coletivo tem por referencial o artigo 9º da Constituição Federal de 1988, que traz o seguinte

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, o que se nota é que a greve, que em períodos anteriores já foi tida como ilegal e configurada como um ilícito penal, passa a ser legitimada como um direito dos trabalhadores pela Constituição Federal de 1988. Contudo, alguns limites foram impostos, já que o artigo 114 da mesma Constituição trouxe que a Justiça Trabalhista configura-se como competente para conciliar, bem como julgar tais greves, sendo que a greve deve chegar ao fim a partir do momento que os Tribunais do Trabalho determinam. Com isso, extraímos como conclusão que os sindicatos, que representam tanto empregados como empregadores, são os protagonistas da ação coletiva, cabendo a estas entidade a possibilidade de levar ou não a ação coletiva perante aos tribunais.

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

Fundamentos para a Instauração de um Dissídio Coletivo

Como já dito, são as próprias entidades sindicais que instauram um determinado dissídio coletivo perante a um Tribunal. Primeiramente, é necessário que o sindicato que esta propondo a ação prove que anteriormente ao ajuizamento da ação, houve prévia tentativa de negociação e que esta resultou-se como 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 que levou a ação coletiva.

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 a qual há a representação, bem como a descrição das categorias profissionais e econômicas que serão afetadas pela sentença normativa.
- As causas que vieram a motivar o conflito em questão, 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 pelos quais a entidade objetiva.
- A data, bem como a assinatura dos representantes do sindicato autor da ação.

Como dito, a petição inicial da ação coletiva é direcionada ao Presidente do Tribunal, que ira constatar se todos os requisitos anteriormente descritos encontram-se em ordem, sendo que se caso verificada irregularidades na ação, o Presidente irá conceder prazo de 10 dias para haja o saneamento de tais vícios.

Classificação dos Dissídios Coletivos

Vemos que os dissídios podem ser classificados da seguinte forma:

DISSÍDIOS DE NATUREZA ECONÔMICA

São aqueles pelos quais a natureza do pedido realizado são em detrimento de normas e condições de trabalho. Ressalta-se que a sentença proferida, que podemos exemplificar como nos casos de aumento salarial, nesses dissídios irá produzir efeitos a todos os trabalhadores das empresas representadas pelos sindicatos litigantes, sejam esses trabalhadores filiados ou não sindicalmente.

DISSÍDIOS DE NATUREZA JURÍDICA

São os dissídios que derivam-se do artigo 114 da Constituição Federal, que é quando a justiça trabalhista julga os efeitos provocados por eventuais descumprimentos da sentença prolatada ou aqueles que visem apenas o esclarecimento de tais sentenças. No caso de descumprimento da normativa coletiva estabelecida a junta de conciliação e julgamento será a responsável pelo julgamento. Já nos casos de requisição de esclarecimentos, o próprio TRT irá apreciar a questão, a depender das proporções do conflito em questão.

Fundamentos da Sentença Normativa

A sentença normativa é a decisão que irá estabelecer o encerramento e a solução do conflito coletivo existente, que irá postular normas ou condições de trabalho. Tal sentença objetiva a fixação de direitos e obrigações para todos os empregados e empresas que são diretamente ligadas a base territorial em que estão os 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 modificativo, posto que altera determinadas relações jurídicas existentes anteriormente, como nos casos de alteração salarial, e 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, estes devem ser estabelecidos de tal modo que tanto garanta uma condição de vida digna aos trabalhadores que serão vinculados a tal decisão, como também tem de garantir um justo equilíbrio dentro do balanço patrimonial das empresas que serão afetadas diretamente pela decisão em questão, de forma a garantir um justo equilíbrio na ordem econômica da base territorial afetada.

OPS....

Você está sem permissão para ver o conteúdo integral deste ebook.

Que tal assinar um dos nossos planos?

VER TODOS OS PLANOS

Dissídios Coletivos e Procedimentos Especiais



www.trilhante.com.br

