

O DISSÍDIO COLETIVO COMO INSTRUMENTO DE ACESSO À JUSTIÇA PELOS TRABALHADORES

THE COLLECTIVE BARGAINING AS AN INSTRUMENT OF ACCESS TO JUSTICE FOR WORKERS

Athus José Lobato Fernandez¹

RESUMO

O processo coletivo na seara trabalhista foi elaborado para tratar basicamente sobre as relações individuais envolvendo os trabalhadores hipossuficientes e os empregadores. Entretanto, tratando-se da coletividade, a Consolidação das Leis Trabalhistas apresenta disposições muito interessantes para a solução dos conflitos da coletividade, os quais não estão previstos no microsistema de ações coletivas, quais sejam, a negociação coletiva, o dissídio coletivo, a sentença normativa e a ação de cumprimento. A figura do sindicato proporciona o acesso à justiça pelos trabalhadores de uma forma mais simplificada, sem a necessidade de instauração de ações civis públicas, iniciando com uma negociação, e caso esta seja infrutífera, com a resolução do conflito através da justiça do trabalho.

Palavras-chave: Acesso à justiça. Dissídio coletivo. Sindicato.

ABSTRACT

The collective process in harvest labor was designed to treat primarily relations involving individual workers and his employers. However, in the case of the collectivity, the Consolidation of Labor Laws presents very interesting provisions for the settlement of collective disputes, which not provided in the micro collective action, for example, the collective bargaining, the collective bargaining agreement, the normative sentence and enforcement action. The labor union provides access to justice for workers in a more simplified manner, without the need for establishment of civil lawsuits, starting with a negotiation, and if this is unsuccessful, the resolution of the conflict through the labor courts.

Keywords: Access to justice. Collective bargaining. Labor union.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho engloba dois segmentos, um individual e outro coletivo, cada um deles composto de regras, institutos e princípios próprios. O Direito Individual do Trabalho constrói-se com base na hipossuficiência do empregado face ao empregador, apresentando princípios e regras, que buscam aproximar juridicamente essa relação desigual. Já o Direito Coletivo do Trabalho, é construído

¹ Mestrando em Direito. Advogado.

a partir de uma relação jurídica entre pessoas teoricamente equivalentes, quais sejam, empregadores ou seus respectivos sindicatos patronais e empregados representados pelo sindicato dos trabalhadores.

2 DESENVOLVIMENTO

A Constituição Federal apresenta, em seu artigo 1º, os fundamentos do Estado Democrático de Direito, determinando entre eles as garantias individuais e os valores sociais do trabalho. Embora resulte difícil definir a dignidade da pessoa humana, sabe-se que esta se confunde com o direito ao trabalho, à saúde, à educação e demais direitos considerados como indisponíveis.

Apresentando o direito ao trabalho como fundamento da República Federativa, o legislador constituinte desenhou um conjunto de medidas destinadas a garantir a dignidade dos trabalhadores, bem como a correta aplicação da tutela jurisdicional coletiva. De fato, a Constituição brasileira de 1988, ao contemplar amplos direitos e garantias fundamentais, tornou constitucional os mais importantes fundamentos dos direitos materiais e processuais (fenômeno da constitucionalização do direito infraconstitucional).

Nesse contexto, o grande desafio do legislador e do juiz, na concretização do direito fundamental à tutela jurisdicional, passou a ser a construção de técnicas processuais capazes de tutelar, de forma eficaz, os direitos materiais.

A intensificação dos fenômenos de massa e os constantes avanços dos direitos e garantias fundamentais ensejaram um novo caráter do direito, já não mais limitado a regular relações individuais, senão que destinado à promoção do bem-estar do homem e cujo ponto de partida está em assegurar as condições de sua própria dignidade, que inclui, além da proteção dos direitos individuais, condições materiais mínimas de existência.

Nesse contexto, as ações coletivas passaram a assumir um relevante instrumento de atuação, na garantia dos interesses de milhares de indivíduos que se entrelaçam, que afetam diretamente parte ou toda uma coletividade de pessoas e que não se encontram em condições de atuar na lide processual, em paridade de armas com a parte litigante. Surgem, assim, as ações coletivas para tratar dos direitos metaindividuais.

Em matéria trabalhista ocorrem claramente os motivos e princípios que geram a pretensão jurisdicional na forma coletiva. O trabalhador que não pode quebrar o vínculo de emprego, sob pena de não ter como alimentar sua família, somente pleiteia os seus direitos – quando os pleiteia –, após a rescisão contratual. Isso porque, nessa relação de hipossuficiência entre empregadores (empresas) e empregados (trabalhadores), estes sempre serão o elo mais fraco de uma relação jurídica

essencialmente assimétrica e hierárquica.

Ao garantir os direitos fundamentais coletivos e a consequente coletivização do processo no âmbito do direito do trabalho, a Constituição autoriza e legitima várias pessoas em conjunto, na promoção de seus direitos no mesmo processo, equilibrando a relação processual entre os trabalhadores e o empregador e viabilizando, ademais, uma forma de tutela jurisdicional mais econômica, adequada e eficaz.

Os titulares da ação de tutela são: o trabalhador afetado, a organização sindical que tenha interesse legítimo e o Ministério Público do Trabalho. O sindicato é uma associação de pessoas físicas ou jurídicas, que exercem atividade profissional ou econômica, para a defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, foi elaborada para tratar especificamente de ações individuais, tem uma filosofia individual. Entretanto, a previsão dos sindicatos como um dos legitimados para propor ações coletivas em nome dos trabalhadores, é uma garantia muito vantajosa e inexistente nos demais ramos do direito.

Na esfera trabalhista, o legislador buscou alcançar a solução dos conflitos principalmente através de acordos, mediante as convenções e acordos coletivos. A negociação coletiva é compreendida como uma forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação de direito positivo à elaboração do Estado. É destinada à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores².

Já o Dússidio Coletivo, é o instrumento de heterocomposição consistente em uma ação que vai dirimir os conflitos coletivos de trabalho por meio do pronunciamento do Poder Judiciário do Trabalho, seja fixando novas normas e condições de trabalho para determinadas categorias, seja interpretando normas jurídicas preexistentes. Tal previsão é extremamente importante, pois na justiça do trabalho, dificilmente se nomeiam árbitros para solucionar os conflitos, em razão da onerosidade que seria repassada aos envolvidos.

Este instituto somente poderá ser suscitado uma vez esgotada ou frustrada, total ou parcialmente, a negociação coletiva implementada diretamente pelos entes interessados, ou mesmo intermediada pelo órgão competente do Ministério do Trabalho, mediante a realização das denominadas “mesas de negociação”³.

Além de ser um instituto muito interessante para a resolução dos conflitos da coletividade de

² FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Nascimento; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 107.

³ SARAIVA, Renato. **Processo do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 484.

trabalhadores envolvidos, a sentença normativa, decisão que será prolatada nesse dissídio coletivo, produzirá efeito erga omnes, ao contrário das demais sentenças que possuirão efeitos inter partes. É um “ato regra”, e, portanto, fonte do direito, sendo materialmente lei, embora com corpo de sentença. Neste diapasão, percebe-se que a sentença normativa, produto da função atípica do judiciário trabalhista, tem corpo de uma sentença, com seus essenciais requisitos (relatório, fundamentação e dispositivo), porém alma de lei, com efeito para todos do grupo ao qual é proferida⁴.

Da mesma forma, possui um meio executório específico, caso os ditames da sentença normativa, que decidiu o dissídio coletivo, não sejam cumpridas. É a chamada Ação de cumprimento. Segundo Sérgio Pinto Martins⁵, “a ação de cumprimento apenas assegura a realização *in concreto* do que foi estabelecido na decisão normativa genérica. Não há condenação a ser cumprida no dissídio coletivo, salvo quanto ao pagamento das custas; apenas cria-se ou modifica-se determinada condição de trabalho, que vai ser objeto de cumprimento no juízo de primeiro grau”.

3 CONCLUSÃO

Por conta disso, vemos que a justiça do trabalho possui a figura do dissídio coletivo como um instrumento hábil a solucionar os conflitos da coletividade dos trabalhadores. Apesar de possuir regramento próprio, diferente da previsão do microsistema das ações coletivas, esse instituto apresenta procedimentos e disposições que poderiam ser aplicáveis às outras áreas do direito, como uma forma de solução dos conflitos da coletividade.

REFERÊNCIAS

FERREIRA, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

SARAIVA, Renato. **Processo do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

⁴ MARANHÃO, Délio; SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999, p. 165.

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1993, p. 465.