



DISSÍDIOS COLETIVOS: TIPOLOGIA

Georgenor de Sousa Franco Filho *

SUMÁRIO: 1. Considerações gerais. 2. Tipos de dissídios coletivos. 2.1. Dissídio coletivo de natureza jurídica. 2.2. Dissídio coletivo de natureza econômica. 2.2.1. Poder normativo e o de comum acordo. 2.3. Dissídio coletivo originário. 2.4. Dissídio coletivo de revisão. 2.5. Dissídio coletivo de extensão. 3. Dissídio coletivo de greve. 4. Conclusão. 5. Bibliografia.

RESUMO: Este texto examina as diversas modalidades de dissídio coletivo existentes no Direito brasileiro, como forma judicial de solução de conflitos coletivos, com ênfase para o dissídio coletivo de greve, dentro da competência constitucional da Justiça do Trabalho.

PALAVRAS CHAVES: Conflitos trabalhistas. Dissídio coletivo. Justiça do Trabalho. Greve.

ABSTRACT: This text examines the various types of collective bargaining in Brazilian Law, as a judicial form of collective dispute settlement, with emphasis on collective bargaining on strike, within the constitutional jurisdiction of the Labor Court.

KEY WORDS: Labor conflicts. Collective bargaining. Work justice. Strike.

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS

Quando os ânimos não permitem uma solução extrajudicial para as divergências coletivas, o Judiciário pode ser acionado, e aí surge a figura do dissídio coletivo, que passamos a examinar.

Trata-se de uma ação típica do Direito Coletivo do Trabalho e deve ser ajuizado perante a Justiça do Trabalho, nos Tribunais Regionais ou no Tribunal Superior, caso a questão

* Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Doutor *Honoris Causa* e Professor Titular de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Membro da Número da Academia Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Membro da Academia Paraense de Letras, da Academia Paraense de Letras Jurídicas, da Academia Brasileira de Direito da Seguridad Social e da Asociación Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



envolva mais de uma região trabalhista (art. 114, da Constituição). Possuem legitimidade para ajuizar dissídio coletivo: as entidades sindicais patronais e de trabalhadores; as empresas; e o Ministério Público do Trabalho. Das entidades gremiais brasileiras, as centrais sindicais, consoante a jurisprudência dominante, não possuem legitimidade, restrita apenas aos sindicatos, e, à falta deles, às federações e às confederações (art. 8º, III, da Constituição). Todavia, o disposto no art. 14 da Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que o Brasil ratificou, está a recomendar a necessidade de ser revista essa posição. Assim, a nosso ver, essa legitimidade já existe, bastando que o entendimento jurisprudencial seja modificado e admitida a participação das centrais sindicais.

Aos conflitos coletivos do trabalho, a Constituição, que, nos incisos II e III do art. 114 cuidou de greve e de representação sindical, respectivamente, dedica os §§ 1º a 3º do mesmo dispositivo. O preceito afirma o seguinte:

Art. 114. Omissis

§ 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 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.

Existem, em nosso país, diversas espécies de dissídios coletivos, embora as três mais conhecidas sejam de natureza econômica, de natureza jurídica, e, mais recente, de greve. A rigor, encontramos sete, cada qual com natureza jurídica diversa e finalidade específica.

De acordo com o Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho (TST), aprovado pela Resolução Administrativa n. 1.937/2017, de 20.11.2017, a Seção VI cuida dos dissídios coletivos, e o art. 241 enumera cinco modalidades, dispondo:

Art. 241. Os dissídios coletivos podem ser:

I – de natureza econômica, para a instituição de normas e condições de trabalho;



II – de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos;

III – originários, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, decretadas em sentença normativa;

IV – de revisão, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes que se tornarem injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram;

V – de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve.

A CLT apresenta mais uma, que é o de extensão, *ex vi* dos arts. 868 a 871, destacando o *caput* do art. 868:

Art. 868. Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

A sétima forma, que é uma especificidade em relação àquele tratado no inciso V do art. 220 do Regimento Interno do TST, é a decorrente do entendimento do constituinte derivado, através da Emenda Constitucional (EC) n. 45/2004, inserindo o § 3º no art. 114 da Constituição da República, onde se lê:

Art. 114. Omissis.

§ 1º Omissis.

§ 2º Omissis.

§ 3º 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.

Para este, ademais, existe lei própria a regê-lo que é a Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, cujas regras podem ser, por analogia e excepcionalmente, aplicadas às demais espécies de greve.

Assim, então, os dissídios coletivos possíveis são: de natureza econômica, de natureza jurídica, originários, de revisão, de greve em geral, de extensão e de greve em serviços ou atividades essenciais.



2. TIPOS DE DISSÍDIOS COLETIVOS

2.1. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA

O dissídio coletivo de natureza jurídica, também chamado de dissídio de direito, destina-se à interpretação de norma preexistente. Isto é, negociada uma norma coletiva, e havendo dúvida sobre sua aplicação e seu alcance, qualquer das partes pode ajuizar este tipo de dissídio coletivo pedindo que o Tribunal interprete a cláusula. É uma espécie de ação declaratória.

2.2. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA

O dissídio coletivo de natureza econômica ou de interesse é a própria essência do poder normativo da Justiça do Trabalho. Nele, o Tribunal cria norma, age como se fosse o próprio legislador. É uma espécie de ação constitutiva (sua natureza jurídica é constitutiva), criando novos direitos, em favor dos trabalhadores que apresentam suas reivindicações. Buscam, geralmente, criação de normas e a obtenção de melhores condições de trabalho, incluindo salários, meio ambiente de trabalho, flexibilização de jornada, condições de gozo de vantagens, participação na vida sindical, dentre outras, dependendo, sempre, da concordância de demandante e demandado para que possa tramitar. É a essência mesma do espetacular poder normativo da Justiça do Trabalho, que reputamos como um dos mais importantes momentos da atividade judiciária trabalhista brasileira, não podendo ser simplesmente suprimido de nosso ordenamento jurídico, ante a triste realidade sindical vivida em nosso país.

A legitimidade para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica é das entidades sindicais (todas elas, inclusive das Centrais Sindicais, a teor da Convenção n. 98 da OIT), que representam as categorias profissional ou econômica, nos expressos termos do art. 857 da CLT.

A EC n. 45, de 08.12.2004, promoveu mudança, a nosso ver altamente danosa para a sobrevivência do poder normativo. Consoante a nova redação do § 2º do art. 114 da Constituição, o dissídio coletivo de natureza econômica somente poderá ser ajuizado se, esgotada a negociação coletiva direta e recusando-se as partes à arbitragem, procurarem elas, *de comum acordo*, a Justiça do Trabalho. A hipótese do acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica é, então, praticamente nenhuma.



Afinal, haverá uma decisão da Justiça do Trabalho que contrariará os interesses das partes, sobretudo do patronado, porquanto geralmente fixa-se reajuste salarial ou criam-se benefícios para os trabalhadores, que significam ônus para a outra parte. O *de comum acordo* inviabilizará esse tipo de dissídio.

2.2.1. Poder normativo e o *de comum acordo*

O que temos, a rigor, com a dicção *de comum acordo* inserida no Texto Constitucional, é uma lamentável restrição ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Sabemos, e isso não é segredo para ninguém de bom senso, que muita gente quer acabar com esse poder excepcional do Judiciário Trabalhista. João José Sady faz severas críticas:

os seus limites terminam por ser limites políticos situados local e historicamente em razão da natureza e extensão do conflito enfrentado, assim como, da visão dos agentes na aferição da conveniência e oportunidade¹.

Poder atípico é verdade, mas que, por fatores diversos, que vão desde o enfraquecimento do sindicalismo brasileiro até a demora na elaboração de leis que disciplinem as relações de trabalho, ainda é indispensável para a tranquilidade social.

Pois bem! Como acabar de uma só vez ficaria muito complicado, difícil de explicar ao povo, sobretudo ao trabalhador enfraquecido, o que fez o constituinte derivado? Manteve incólume o dissídio coletivo de natureza jurídica, de papel meramente interpretativo, e, a rigor, de importância menor para os verdadeiros interesses dos trabalhadores.

No entanto, quando tratou de dissídio coletivo de natureza econômica, justamente o que interessa mais vivamente ao obreiro, porque, regra geral, costuma tratar de alteração salarial, criou o constituinte derivado um estranhíssimo *de comum acordo* para o seu ajuizamento. Ou seja, se não houver esse *de comum acordo* das partes litigantes, impossível ao Tribunal (Regional ou Superior, conforme o caso) examiná-lo, devendo o processo ser *extinto sem resolução do mérito*.

Se, como diz o dito popular, *para bom entendedor meia palavra basta*, a Constituição da República registra uma dicção completa e incontestável: é facultado às mesmas

¹ SADY, João José. *Curso de direito sindical*. São Paulo: LTr, 1998. p. 58.



[partes], *de comum acordo*, *ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica*. A intenção não é obscura. É claríssima: acabar com o poder normativo da Justiça do Trabalho.

E aí? Aí alguma coisa precisa ser feita, considerando a realidade do sindicalismo brasileiro, pulverizado e fraco, salvo raríssimas exceções, todas praticamente no sul-sudeste do Brasil.

O que se vê são três caminhos:

- 1) sem a observância do *de comum acordo*, pura e simplesmente extingue-se o processo de dissídio coletivo sem resolução do mérito;
- 2) considerando violado o art. 5º, XXXV, da Constituição, declara-se inconstitucional a famigerada dicção, porque viola cláusula pétrea do Diploma, qual a negação do acesso ao juízo natural, e aprecia-se normalmente o dissídio coletivo; e,
- 3) considerar superada a matéria, se o demandado apenas se limitar a impugnar as cláusulas apresentadas pelo demandante, na proposta-base, ficando silente quanto ao *de comum acordo*, decidindo-se sobre a pretensão dos trabalhadores.

O que não se pode, nem se deve, e exigir esse tal *de comum acordo*, ou invocar *ex officio* o dispositivo constitucional. Se é faculdade, apesar de inconstitucional, deve-se tê-la como tal. Se a parte que poderia invocá-la, não o fez, aceitou tacitamente a jurisdição trabalhista, não podendo fazê-lo ulteriormente, porque estamos diante de uma hipótese de preclusão do direito.

Foi com esse espírito que, em setembro de 2017, o TRT da 8ª Região declarou a inconstitucionalidade incidental da *dicção de comum acordo*, em decisão histórica e vanguardista, abrindo espaço para a apreciação das cláusulas econômicas de um dissídio coletivo que, anteriormente, não havia sido solucionado nem mediante a interferência do Judiciário, na fase conciliatória, nem antes do ajuizamento, nas tratativas de negociação direta, todas infrutíferas. Suscitamos essa inconstitucionalidade perante a Seção Especializada I, órgão fracionado daquela Corte, e o Tribunal Pleno, por maioria, entendeu por proclamar sua inconstitucionalidade².

² Trata-se do Proc. TRT-8-SE1-DC-0010197-11.2016.5.08.0000, de 04.09.2017 (Sindicato dos Trabalhadores no Comércio do Município de Castanhal – SINTCOMC vs. Sindicato das Empresas do Comércio de Supermercados e Auto-Serviços do Estado do Pará. Rel.: Desa. Francisca Oliveira



Da decisão regional, resultou a Súmula n. 66, de 4.9.2017, que dispõe:

Súmula n. 66 - Por violar cláusula pétrea (art. 5º, XXXV, da Constituição de 1988), considera-se inconstitucional a dicção de comum acordo, inserta, pelo constituinte derivado, no § 2º do art. 114 do Texto Fundamental.

2.3. DISSÍDIO COLETIVO ORIGINÁRIO

Considera-se originário o dissídio coletivo quando inexitem normas coletivas anteriormente fixadas por sentença normativa, consoante prescreve o art. 867, parágrafo único, *a*, CLT.

2.4. DISSÍDIO COLETIVO DE REVISÃO

Esta espécie de dissídio coletivo ocorre quando existe necessidade de rever normas preexistentes que se tornaram injustas, inaplicáveis ou ineficazes, face a *rebus sic stantibus*. Encontra-se regulado pelos arts. 873 a 875, da CLT.

Consoante preceituado, após um ano de vigência, as normas que fixem condições de trabalho podem ser revistas, quando demonstrada uma mudança fundamental de circunstâncias, tornando as condições que lhe derem origens injustas ou inaplicáveis, conforme o art. 873 da CLT.

Poderá promover essa revisão o próprio Tribunal prolator do decisório, ou mediante provocação do Ministério Público do Trabalho, das entidades sindicais, de empregador ou de empregado que tenha interesse em seu cumprimento, devendo, nas duas primeiras hipóteses (tribunal prolator ou Ministério Público do Trabalho), as associações sindicais, empregadores ou empregados interessados serem ouvidos em trinta dias. Se a iniciativa de revisão couber a um dos interessados, o outro será ouvido em igual prazo (art. 874 e parágrafo único da CLT).

Formigosa). O acórdão prolatado no Tribunal Pleno, acerca da inconstitucionalidade em questão é de nossa lavra, nos mesmos autos.



2.5. DISSÍDIO COLETIVO DE EXTENSÃO

Quando se pretende aplicar uma sentença normativa a outros trabalhadores, desde que preenchidos certos requisitos, consoante preveem os arts. 868 e 871 da CLT, é necessário que se aprecie dissídio coletivo de extensão.

Existem duas modalidades dessa modalidade de dissídio coletivo.

A primeira hipótese ocorre quando apenas uma parte dos empregados de uma empresa ajuíza o dissídio coletivo e o Tribunal competente, consoante seus critérios de conveniência, tem a faculdade de estender as condições de trabalho aos demais empregados, e essa nova terá vigência de até quatro anos (art. 868 e parágrafo único da CLT).

A segunda espécie aparece quando o Tribunal competente resolve estender as regras constantes da decisão a todos os empregados da mesma categoria profissional dentro da sua jurisdição (art. 869).

Para que ocorra este tipo de extensão (a todos os empregados da mesma categoria), é mister que um ou mais empregadores, ou qualquer sindicato patronal solicite; ou que um ou mais sindicatos de empregados faça o pedido; ou que o faça o Ministério Público do Trabalho, além da própria extensão de ofício pelo Tribunal competente (alíneas *a* a *d* do mesmo art. 869).

Ademais, deve ser observada a concordância de 3/4 de empregadores e de empregados, ou seus sindicatos, para que ocorra essa extensão (art. 870 da CLT).

3. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE

Daremos especial relevância ao dissídio coletivo de greve, destacando-o dos demais, dada sua especificidade.

Introduziu, claramente, a EC n. 45 o dissídio coletivo de greve, que ocorre mediante ajuizamento de ação proposta pelo Ministério Público do Trabalho em caso de paralização de algum serviço essencial, que são aqueles previstos na Lei n. 7.783/1989, que é a lei de greve brasileira, em sendo verificada a possibilidade de lesão do interesse público. Dentre estes encontram-se os serviços de saúde (hospitais, ambulatorios, pronto-socorros), telecomunicações (telefonias), abastecimento de água, fornecimento de energia elétrica, transporte coletivo (ônibus). E toda a matéria de greve é da competência da Justiça do Trabalho



(art. 114, II, da Constituição).

O art. 856 da CLT cuida da possibilidade de instauração *ex officio* da instância, por iniciativa do Presidente do Tribunal, em caso de suspensão do trabalho. Além dele, também a entidade sindical interessada e o Ministério Público detém essa prerrogativa. Entendemos que, em caso de greve, qualquer um dos elencados podem – e devem, considerando o grau de gravidade do movimento – iniciar o dissídio coletivo dessa espécie.

Sua natureza jurídica é declaratória, representando a manifestação do Poder Judiciário, a fim de resguardar os direitos da sociedade, dos trabalhadores e das empresas, sem, contudo, impedir que o movimento paredista se realize, a fim de, pela via autônoma, ser obtido o instrumento negociado da composição do conflito.

São legitimados para o dissídio coletivo de greve qualquer das partes e o Ministério Público do Trabalho (art. 8º da Lei n. 7.783/89) e, na nossa percepção, o próprio Presidente do Tribunal (art. 856 da CLT).

É importante ressaltar, aqui, um aspecto, por vezes equivocadamente invocado por alguns: para o ajuizamento de dissídio coletivo de greve não é necessária a observância da dicção *de comum acordo*, porque essa exigência da Constituição é exclusivamente para os dissídios coletivos de natureza econômica. A jurisprudência do TST, no particular, é uníssona reconhecendo essa desnecessidade, ainda que o conteúdo do movimento possa ser econômico.

O entendimento fixado por aquela Corte é claro:

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. AJUIZAMENTO. COMUM ACORDO. NOVA REDAÇÃO DO § 2º DO ART. 114 DA CONSTITUIÇÃO ATUAL APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004. A Seção Especializada em Dissídios Coletivos deste Tribunal Superior do Trabalho firmou jurisprudência no sentido de que a nova redação do § 2º do art. 114 da Constituição Federal estabeleceu o pressuposto processual intransponível do mútuo consenso das partes para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica. A EC n. 45/2004, incorporando críticas a esse processo especial coletivo, por traduzir excessiva intervenção estatal em matéria própria à criação de normas, o que seria inadequado ao efetivo Estado Democrático de Direito instituído pela Constituição (de modo a preservar com os sindicatos, pela via da negociação coletiva, a geração de novos institutos e regras trabalhistas, e não com o Judiciário), fixou o pressuposto processual restritivo do § 2º do art. 114, em sua nova



redação. Nesse novo quadro jurídico, apenas havendo “mútuo acordo” ou em casos de greve, é que o dissídio de natureza econômica pode ser tramitado na Justiça do Trabalho. Ressalvadas, contudo, as situações fáticas já constituídas, a teor do art. 6º, § 3º, da Lei n. 4.725/65. Recurso ordinário provido³.

Entendemos, em que pesem as muitas opiniões divergentes⁴, que permanece a regra do art. 856 consolidado, inclusive pela necessidade, superior a tudo, do atendimento ao interesse comum, como prevê o art. 8º da CLT.

Por vezes, é a sensibilidade do magistrado que dirige o Tribunal que se apresenta para salvaguardar o interesse e as preocupações da sociedade, que, em certas ocasiões, pode ser a grande vítima de paralisações temporárias realizadas sem nenhuma atenção às necessidades mínimas e carências mais imediatas da população. É razão suficiente para admitir a possibilidade da instauração da instância por inicial do magistrado.

Em alguns casos, o Judiciário tem entremeadado o exame de dois dissídios (natureza econômica e de greve) num mesmo julgado. Seria um dissídio coletivo de natureza *mista*⁵. Raimundo Simão de Melo, aliás, aponta nesse sentido⁶, no pensamento de que a pretensão econômica é a principal e não haveria razão de ser de entendimento inverso.

Na mesma linha, Bezerra Leite lembra que, quando

o tribunal apreciar e julgar pedidos versados nas cláusulas constantes da pauta de reivindicações, o dissídio coletivo de greve terá natureza mista, pois, a um só tempo, a sentença normativa correspondente declarará a abusividade (ou não) do movimento paredista e constituirá (ou não) novas relações coletivas de trabalho⁷.

³ Trata-se do Proc. n. TST-RO-47000-19.2007.5.04.0000, de 9.4.2012 (Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios dos Vales do Rio Pardo e Taquari vs. Federação dos Trabalhadores no Comércio do Estado do Rio Grande do Sul – FECOSUL e outros). Rel.: Mauricio Godinho Delgado. Disponível em: <file:///C:/Users/Microsoft/Downloads/45463_2011_1334916000000.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2013.

⁴ Alice Monteiro de Barros entende que o dispositivo consolidado foi derogado pelo art. 8º da Constituição, que assegura a liberdade sindical no Brasil, e pelo art. 8º da Lei n. 7.783/1989, que cuida de greve nos serviços essenciais (*in Curso de direito do trabalho*. 6. ed., São Paulo, LTr, 2010, p. 1.281).

⁵ Essa referência é expressamente feita por Ives Gandra da Silva Martins Filho (*Processo coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 76).

⁶ MELO, Raimundo Simão de. *A greve no direito brasileiro*. 3ª ed., São Paulo, LTr, 2011, p. 170.

⁷ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito processual do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 1618/1619.



No entanto, como doutrina Jorge Boucinhas Filho,

*a solução proposta apresenta um inconveniente de ordem formal. Sendo diferentes os requisitos para o ajuizamento de dissídio coletivo de greve e de dissídio coletivo de natureza econômica, o julgamento daquele como se fosse este possibilitaria que empregados suscitassem dissídio de greve apenas para conseguir uma sentença normativa outorgada do comum acordo pela parte contrária*⁸.

Oportunamente, o TST tem firmado jurisprudência exatamente dentro do entendimento que perfilhamos. Assim é o caso paradigmático do acórdão proferido no proc. TST-RO-52.540-29.2012.5.02.0000-SDC (Rel.: Min. Fernando Eizo Ono), de 15.10.2013. A ementa desse aresto é esclarecedora:

Recurso ordinário. Dissídio coletivo de greve. Município de São Vicente. Convênio com entidades privadas para a prestação de serviços de educação infantil. Pretensão do sindicato profissional de atribuição de responsabilidade solidária pelo pagamento de parcelas trabalhistas em atraso. Impossibilidade jurídica do pedido. = Carece de possibilidade jurídica o pedido formulado em dissídio coletivo de greve, de condenação solidária ou subsidiária de município ao pagamento de salários, cestas básicas e vales-transportes em atraso, cuja falta motivou o movimento grevista, sob a justificativa de ser o titular da obrigação de proceder ao repasse de recursos financeiros a instituições empregadoras, também suscitadas, por força da celebração entre si de convênios de cooperação para a prestação de serviços de educação infantil. Aplicação da Orientação Jurisprudencial n. 05 desta Seção Especializada, da qual se infere como pressuposto de cabimento de dissídio coletivo perante pessoa jurídica de direito público, além de sua qualidade de ente empregador, objeto compatível com decisão normativa de que não lhe resulte encargos financeiros diretos, não atendidos na hipótese vertente. Falta de compatibilidade, ademais, entre a tutela jurisdicional pretendida pelo sindicato profissional (reconhecimento da responsabilidade solidária ou subsidiária de ente público pelo pagamento de parcelas trabalhistas em atraso) e o dissídio coletivo, especialmente o de greve ajuizado, que não comporta decisão condenatória ou cominatória, exceto quando destinada especificamente a regular os efeitos da paralisação da prestação dos serviços, impondo, por exemplo, o pagamento dos valores correspondentes aos salários dos dias em que houve a greve ou a obrigação de fazer consistente na determinação de

⁸ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcante. *Direito de greve e democracia*. São Paulo: LTr, 2013. p. 222.



*retorno dos empregados grevistas ao trabalho, com imposição de multa ao sindicato profissional na hipótese de descumprimento da ordem judicial. Recurso ordinário a que se dá provimento, a fim de se decretar a extinção do processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC, em relação ao Município de São Vicente.*⁹

Ressaltando que esse aspecto pode ser superado, desde que as partes, expressamente, aceitem, *de comum acordo*, o dissídio coletivo de natureza econômica, como prevê o art. 114, § 3º da Constituição, que não cuidaremos aqui neste estudo, embora, como já sustentamos diversas vezes, constata-se se tratar de uma exigência inconstitucional.

Impende assinalar que, examinando o Regimento Interno do TST e o Texto Constitucional, podem ser identificadas duas espécies de dissídios coletivos de greve: (1) o *de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve* (art. 241, V, do Regimento Interno do TST) e, (2) o *de greve em atividade essencial* (art. 114, § 3º, da Constituição).

As atividades essenciais são apenas aquelas expressa e taxativamente enumeradas no art. 10 da Lei n. 7.783/89, não abrangendo nenhuma outra e, portanto, o tratamento exigido a elas é necessariamente mais rigoroso que às demais.

A partir desses dispositivos, devemos entender a existência de duas destinações a esses tipos de dissídios coletivos de greve: o de atividades normais, quando será regido pelo comando regimental (art. 241, V, do Regimento Interno do TST); e o de atividades essenciais, quando a regência é o regramento contido na Norma Fundamental (art. 114, § 2º) e na Lei n. 7.783/89.

O proponente de um dissídio que é ao mesmo tempo de natureza jurídica e de greve, com objetivos diversos e inconfundíveis, pretende ou o melhor de dois mundos, ou não quer mundo algum.

Não existe referência expressa a esse novo gênero de dissídio coletivo, em nenhum diploma do Direito positivo brasileiro: *a natureza mista*. Ressalvamos, como referido, menção doutrinária e a incidência de postulações duplas, sem, contudo, consignar esse caráter *misto*.

⁹

Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=113966&anoInt=2013>. Acesso em 12.4.2018.



Ou queremos criar normas e buscar melhores condições de trabalho, e estaremos em um dissídio coletivo de natureza econômica, ou buscaremos apreciar a realização de um movimento paretista e seus efeitos sem prejuízos para as partes e a sociedade, observando, quando for o caso, a situação específica de que se trata de uma atividade essencial, e o dissídio coletivo para esse fim é o de greve, cujo alcance é limitado apenas ao caráter de legalidade, ou não, e de abusividade, ou não, da manifestação profissional, o que resultaria no desconto, ou não, dos dias de paralisação.

Não encontramos mecanismo legal no ordenamento positivo brasileiro para agrupar em uma só figura jurídica dois institutos com natureza jurídica completamente distinta. Escreve-se a respeito do dissídio coletivo de natureza mista apenas conjecturando meios de solução de conflito, quando, a rigor, a parte quer ver resolvida a greve, e não as razões econômicas que a ensejaram. O que querem (os trabalhadores) é o pagamento dos dias de paralisação para permanecerem no movimento até que o empregador ceda e aceite negociar as cláusulas econômicas. É essa a realidade que não podemos olvidar.

Pensar de forma diversa e decidir dessa maneira é romper o ordenamento jurídico vigente no Brasil. Existem, sim, formalidades que não podem, nem devem ser desprezadas, pena de se gerar insegurança jurídica aos jurisdicionados.

4. CONCLUSÃO

O dissídio coletivo, em suas diversas modalidades, é um mecanismo judicial extremo e que somente deve ser utilizado quando efetivamente esgotados os meios extrajudiciais autocompositivos (negociação e mediação) ou heterocompositivos (arbitragem),

Ainda assim, precedente a fase conciliatória, antes de suceder a contenciosa onde o Tribunal imporá a solução das pendências, é destacável que os interessados encontrem, também nesse instante, caminhos adequados para recompor a boa convivência e a paz social seja efetivamente preservada.

A Justiça do Trabalho tem, nesse particular, importante e relevante papel e seus magistrados têm demonstrado, ao longo dos anos, empenho e dedicação para a busca pacífica de resolver esses conflitos coletivos.



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

5. BIBLIOGRAFIA

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed., São Paulo, LTr, 2010
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito processual do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcante. *Direito de greve e democracia*. São Paulo: LTr, 2013.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- MELO, Raimundo Simão de. *A greve no direito brasileiro*. 3ª ed., São Paulo, LTr, 2011.
- SADY, João José. *Curso de direito sindical*. São Paulo: LTr, 1998

Belém, 28.7.2019

Georgenor de Sousa Franco Filho