

BREVE ESTUDO SOBRE A SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS NO BRASIL E NO DIREITO COMPARADO

Walmir Oliveira da Costa*

1 – INTRODUÇÃO

O objeto do presente estudo circunscreve-se à análise específica dos conflitos coletivos de trabalho e das respectivas formas de solucioná-los, assim como um exame da matéria a partir de cotejo entre os sistemas adotados no Brasil e no Direito Comparado, particularmente em países como a Espanha, Portugal, França, México, Peru e a República Dominicana, realçando as formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho nesses países e seus resultados.

2 – CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

A palavra “conflito”, derivada de *conflictus* e *confligere*, quer dizer embate de pessoas, luta, pendência, oposição. É utilizada para designar a contraposição de interesses entre duas ou mais pessoas.

Há uma sucessão de significados de três palavras relevantes à compreensão da matéria, a saber, conflito, controvérsia e dissídio. Conflito é a contraposição de interesses; controvérsia é o procedimento por meio do qual se busca a solução do conflito, seja judicial ou extrajudicialmente, sendo também apreendida como a manifestação externa do conflito. O dissídio é uma das formas desse procedimento, exercido perante a jurisdição.

Segundo ensina o saudoso Ministro Orlando Teixeira da Costa, a Ciência Jurídica diferencia os conflitos de trabalho entre individuais e coletivos, subdividindo aqueles em singulares e plúrimos, sendo certo que veiculam demandas envolvendo interesses meramente individuais.

* Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; mestre em Direito Público pela Universidade Federal do Pará.

DOCTRINA

Por outro lado, no atinente aos conflitos coletivos, observa-se que envolvem interesses coletivos, em sentido amplo. Nesse particular é interessante importar do Código de Defesa do Consumidor, Lei nº 8.078/90, a acepção de interesse coletivo, como sendo os difusos, coletivos e individuais homogêneos. Tais noções encontram-se presentes quando se analisam os interesses defendidos por meio dos conflitos coletivos de trabalho.

O Procurador do Trabalho José Claudio Monteiro de Brito Filho diverge da corrente doutrinária que enquadra os interesses plúrimos dentre os individuais, por entender que se configuram em interesses individuais homogêneos, sendo, portanto, subespécie dos interesses coletivos. Assim, por meio dos conflitos coletivos de trabalho, seria possível encontrar -se a defesa de interesses individuais homogêneos.

Para o prestigiado doutrinador, conflitos coletivos de trabalho seriam aqueles que envolvem interesses coletivos e decorrem da relação trabalhista, genericamente considerada.

O eminente doutrinador e Ministro Mauricio Godinho Delgado conceitua os conflitos coletivos trabalhistas como aqueles que atingem um grupo específico de trabalhadores, empregadores ou de tomadores de serviços, seja no âmbito interno da empresa ou do estabelecimento em que ocorre a efetiva prestação de serviços, seja sob uma acepção mais ampla, em que envolve toda a categoria.

Infere-se, portanto, que o autor levou em consideração a presença dos interesses coletivos em sentido estrito, que, nos termos do art. 81, parágrafo único, II, da Lei nº 8.078/90, são definidos como “os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base”.

Para Antonio Ojeda Aviles, “conflito coletivo é toda discrepância entre empresários e trabalhadores, externamente manifestada”.

Entre os juslaboralistas brasileiros, Octavio Bueno Magano define o conflito coletivo como a divergência entre grupos de trabalhadores, de um lado, e empregadores, de outro, tendo por objeto a realização de um interesse do grupo, ou dos membros que o compõem, considerados esses não *uti singuli*, mas *uti universi*.

Para o já citado Orlando Teixeira da Costa, os conflitos coletivos de trabalho podem ser divididos em decorrência de sua natureza, como sendo os jurídicos ou de garantia, e os econômicos, de interesse ou de formação.

Tais conflitos jurídicos têm por fim a interpretação ou aplicação de normas jurídicas preexistentes. Em tais casos, verifica-se que, a partir da ilação extraída da lei ou de uma norma coletiva, os trabalhadores sustentam ter direito a uma prestação, à qual o empregador se opõe, por considerar que não lhes assiste tal direito.

O escopo dos conflitos de natureza econômica consiste na modificação das condições de trabalho, e, portanto, na criação de novas normas para disciplinar tais relações trabalhistas. Não se discute a interpretação de determinada norma, em um ou em outro sentido, mas a pretensão de substituir essa regra por outra diferente, colocando os antagonistas em um campo anômico.

3 – MEDIDAS CONFLITIVAS

O conflito vem a ser uma discussão caracterizada pelo emprego de algumas medidas assim chamadas “conflitivas”, que consistem em pressões unilaterais dirigidas a acelerar a solução do conflito; em algumas vezes, intentarão apoiar uma determinada pretensão, em outras, ao contrário, irão simplesmente contra a pretensão do antagonista.

Na mesma controvérsia se utilizam, frequentemente, diversas medidas conflitivas, sucessivas ou simultâneas, seja de iniciativa dos empregados ou dos empregadores.

3.1 – De iniciativa dos empregados

As medidas conflitivas de iniciativa dos empregados podem ser exemplificadas por meio dos piquetes, boicote e da greve.

Os piquetes consistem na organização de grupos de trabalhadores, com três possíveis funções: informar, convencer ou impor a decisão coletiva aos próprios trabalhadores envolvidos no conflito e, em alguns casos, ao todo afetado (categoria). Podem ser pacíficos ou coativos, de modo que os primeiros não infringem a ordem pública ou o direito de terceiros; e os segundos são suscetíveis de tipificar ilícito penal, em casos de abusos.

O boicote equivale ao ostracismo contratual do empresário, importando no bloqueio dos contratos de trabalho diante da pretensão de dificultar o tráfico mercantil da empresa. Também é verificado quando há o convencimento da população para que não adquira os produtos de determinada empresa ou mesmo para que não postule emprego perante ela.

É importante destacar que o boicote deve se dar por meios de convencimentos lícitos, sejam eles principais ou secundários, a saber dirigidos contra o antagonista social ou contra os seus clientes.

No concernente à medida conflitiva consubstanciada no exercício do direito de greve, cumpre voltar uma análise mais acurada.

3.1.1 – Greve

Tratando-se da medida conflitiva mais utilizada pelos trabalhadores, como forma de pressão em busca de melhores salários ou condições de trabalho, ou ainda de outros interesses a serem defendidos por esse meio, é oportuno e até necessário tecer maiores considerações a respeito da greve.

São os mais diversos os conceitos de greve adotados pela doutrina, revelando-se imperiosa a transcrição dos mais conhecidos. Ei-los:

“O direito de greve define-se pelo seu objeto: é o direito de fazê-la.” (Délío Maranhão)

“É a abstenção concertada do trabalho para a tutela de um interesse profissional coletivo.” (Santoro-Passarelli)

“La huelga es un rechazo colectivo y concertado del trabajo, manifestando la intención de los trabajadores de situarse provisionalmente fuera del contrato, a fin de asegurar el éxito de sus reivindicaciones.” (Antonio Ojeda Aviles citando Sinay)

Para Magano, a greve melhor se classifica como suspensão do contrato de trabalho, compreendendo a liberdade de exercício de uma atividade lícita. É o instrumento principal dos conflitos abertos, que se produz com maior frequência, possuindo natureza jurídica de direito assegurado pela Constituição de 1988. Conforme as características identificadas no caso concreto, pode resultar na suspensão, no abandono, ou na cessação do trabalho.

A par do conceito de greve, não se pode passar ao largo da regulamentação do instituto, notadamente, o seu tratamento em nível constitucional.

As Constituições de 1824, 1891 e 1934 foram inteiramente omissas a respeito da greve. A Constituição outorgada de 1937 proibiu a greve e *dockout*, declarados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional. Por seu turno, a Carta de 1946 reconheceu o direito de greve, mas sujeitou seu exercício ao regulamento da lei ordinária. A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969

proibiram a greve nos serviços públicos e nas atividades essenciais, definidas por lei ordinária, mas consagraram-na como um direito, sem sujeitá-lo a uma regulamentação no que diz respeito às atividades excluídas do rol das essenciais.

A Constituição Republicana Brasileira de 1988 assegurou o direito de greve nos moldes da Constituição Portuguesa, que a inspirou, mas transferiu para a lei ordinária a definição dos serviços ou atividades essenciais, introduzindo a teoria do abuso de direito (§ 2º do art. 9º).

No que pertine aos servidores públicos civis, a Carta Magna, em sua redação original, assegurou o direito de greve nos termos e limites a serem definidos por lei complementar.

Por meio da Emenda Constitucional nº 19/98, o poder constituinte derivado alterou a redação do art. 37, VII, passando a estabelecer que, em relação aos servidores públicos, o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Mandado de Injunção nº 670, manifestou-se no sentido de que, até que lei específica venha a regulamentar o exercício do direito de greve pelos servidores públicos da Administração Pública Direta Federal, Estadual e Municipal, aplica-se a legislação disciplinadora do direito de greve dos trabalhadores em geral, observando-se o regime de greve mais severo quando se tratar de serviços ou atividades essenciais, em decisão lavrada nos seguintes termos:

“(…) 4. DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS. REGULAMENTAÇÃO DA LEI DE GREVE DOS TRABALHADORES EM GERAL (LEI Nº 7.783/89). FIXAÇÃO DE PARÂMETROS DE CONTROLE JUDICIAL DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE PELO LEGISLADOR INFRACONSTITUCIONAL.

4.1. A disciplina do direito de greve para os trabalhadores em geral, quanto às ‘atividades essenciais’, é especificamente delineada nos arts. 9º a 11 da Lei nº 7.783/89. Na hipótese de aplicação dessa legislação geral ao caso específico do direito de greve dos servidores públicos, antes de tudo, afigura-se inegável o conflito existente entre as necessidades mínimas de legislação para o exercício do direito de greve dos servidores públicos civis (CF, art. 9º, *caput*, c/c art. 37, VII), de um lado, e o direito a serviços públicos adequados e prestados de forma contínua a todos os cidadãos (CF, art. 9º, § 1º), de outro. Evidentemente, não se outorgaria ao legislador qualquer poder discricionário quanto à

edição, ou não, da lei disciplinadora do direito de greve. O legislador poderia adotar um modelo mais ou menos rígido, mais ou menos restritivo do direito de greve no âmbito do serviço público, mas não poderia deixar de reconhecer direito previamente definido pelo texto da Constituição. Considerada a evolução jurisprudencial do tema perante o STF em sede do mandado de injunção, não se pode atribuir amplamente ao legislador a última palavra acerca da concessão, ou não, do direito de greve dos servidores públicos civis, sob pena de se esvaziar direito fundamental positivado. Tal premissa, contudo, não impede que, futuramente, o legislador infraconstitucional confira novos contornos acerca da adequada configuração da disciplina desse direito constitucional.

4.2. Considerada a omissão legislativa alegada na espécie, seria o caso de se acolher a pretensão, tão somente no sentido de que se aplique a Lei nº 7.783/89 enquanto a omissão não for devidamente regulamentada por lei específica para os servidores públicos civis (CF, art. 37, VII).

4.3. Em razão dos imperativos da continuidade dos serviços públicos, contudo, não se pode afastar que, de acordo com as peculiaridades de cada caso concreto e mediante solicitação de entidade ou órgão legítimo, seja facultado ao tribunal competente impor a observância de regime de greve mais severo em razão de tratar -se de ‘serviços ou atividades essenciais’, nos termos do regime fixado pelos arts. 9º a 11 da Lei nº 7.783/89. Isso ocorre porque não se pode deixar de cogitar dos riscos decorrentes das possibilidades de que a regulação dos serviços públicos que tenham características afins a esses ‘serviços ou atividades essenciais’ seja menos severa que a disciplina dispensada aos serviços privados ditos ‘essenciais’.

4.4. O sistema de judicialização do direito de greve dos servidores públicos civis está aberto para que outras atividades sejam submetidas a idêntico regime. Pela complexidade e variedade dos serviços públicos e atividades estratégicas típicas do Estado, há outros serviços públicos cuja essencialidade não está contemplada pelo rol dos arts. 9º a 11 da Lei nº 7.783/89. Para fins desta decisão, a enunciação do regime fixado nos arts. 9º a 11 da Lei nº 7.783/89 é apenas exemplificativa (*numerus apertus*).” (MI 670-9/ES, Espírito Santo, Rel. originário: Min. Maurício Corrêa, Rel. para o Acórdão: Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, DJE 31.10.08)

Por outro lado, os doutrinadores discutem a natureza jurídica da greve, se configura um direito ou um fato social.

No Brasil, é inegável a natureza jurídica de um direito conferida à greve, a teor da Constituição vigente, condição de autodefesa dos trabalhadores na solução dos conflitos coletivos.

Não tem a natureza de fato social, pois depende do sistema jurídico de cada nação, em que pese o autor Magano opinar no sentido de que a greve constitui, antes de mais nada, um fato social, apresentando-se como expressão objetiva da ação dos trabalhadores. Não se trata de fato típico do capitalismo, manifestando-se, ao contrário, nas mais diversas fases da história.

Não paira dúvida, portanto, que a Constituição Republicana de 1988 assegurou o direito de greve, sendo certo que o art. 1º da Lei nº 7.783, de 22 de dezembro de 1989, chamada “Lei de Greve”, preconiza ser da competência dos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

A competência para julgar as ações que envolvam exercício do direito de greve, segundo resulta bem claro, é da Justiça do Trabalho, a teor do art. 114, II, § 3º, da Lei Maior, com redação inserida pela Emenda Constitucional nº 45/04.

Não se insere, contudo, na competência funcional do órgão de primeiro grau de jurisdição trabalhista se pronunciar acerca dos interesses a serem defendidos pelos trabalhadores por meio da greve, nem declarar, ainda que invocando o controle incidental de constitucionalidade, a abusividade do movimento paredista.

É cediço que a participação em greve suspende o contrato de trabalho, de modo que as relações obrigacionais durante o período devem ser regidas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho, sendo vedada a rescisão do contrato de trabalho durante a greve (art. 7º, parágrafo único, da Lei de Greve). Por certo, a legislação em comento não proíbe a resolução do contrato de trabalho por motivo de falta grave, em que pese a sua execução esteja suspensa enquanto perdurar a greve.

A participação em movimento grevista, em sendo um direito assegurado constitucionalmente, como visto, não pode, só por esse aspecto, desembocar na figura da justa causa, pois não é jurídico, nem legal, que o empregado seja punido pelo patrão apenas por exercer um direito.

Existem as mais variadas classificações de greves pela doutrina. Dentre elas, citam-se as: a) ligadas ao critério de extensão (global, parcial, de empresa); b) de modo de exercício (contínua, intermitente, branca); c) por etapas; e d) de objetivos (profissional, de solidariedade e política).

3.2 – De iniciativa dos empregadores

De outra banda, as medidas conflitivas de iniciativa dos empregadores podem ser exemplificadas por meio das listas negras e *lockout*. As primeiras, em síntese, constituem um impedimento à colocação de líderes sindicais nos setores onde têm influência, além de importar na negação de emprego a esses trabalhadores.

O denominado *lockout* consiste na paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados. Importa na proibição temporária de acesso ao local de trabalho imposta aos trabalhadores, caracterizando-se como ato voluntário e transitório do empregador, sendo imperioso distinguir que o fechamento de empresas, ordenado por terceiro ou decorrente de dificuldades econômico-financeiras, não configura *lockout*.

Há legislações que o consideram como prática lícita dos empregadores (França), outras o taxam de atividade ilícita (Portugal). No Brasil, o *lockout* é proibido, consoante o art. 17 da Lei de Greve.

Estabelecidas as diretrizes sobre conflitos coletivos de trabalho e a classificação de acordo com sua natureza, bem como após a abordagem acerca das medidas conflitivas, é cabível adentrar no exame das formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho.

4 – FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

Nos conflitos coletivos de trabalho, há sempre um grande interesse social em discussão, a par do econômico e, por vezes, do político, diferentemente do conflito individual, em que predomina o interesse particular.

Um bom número de técnicas, métodos ou formas são utilizados para a composição dos conflitos coletivos de trabalho. Destacam-se, com maior relevo, e são aceitas pela doutrina, as formas autocompositivas e heterocompositivas ou processuais.

Cumprido assentar que a Organização Internacional do Trabalho – OIT, por meio da Convenção nº 98, em seu art. 4º, estabelece que as “medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações

de trabalhadores, com o objetivo de regular mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego”.

Por seu turno, a Convenção nº 154 da OIT versa expressamente sobre o incentivo à negociação coletiva, reafirmando a passagem constante na Declaração da Filadélfia, em que se reconheceu a obrigação solene de a OIT estimular o alcance efetivo do reconhecimento à negociação coletiva, enfatizando que esse princípio é “plenamente aplicável a todos os povos”.

O art. 2º da citada Convenção nº 154 da OIT conceitua, como negociação coletiva, todos os ajustes “que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores”, especificando os respectivos objetivos de “fixar as condições de trabalho e emprego, ou regular as relações entre empregadores e trabalhadores, ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez”.

Assim, sopesando que, mediante as Convenções referidas, a Organização Internacional do Trabalho estabelece que o incentivo à negociação coletiva é um princípio “plenamente aplicável a todos os povos” e, considerando que tal mecanismo caracteriza uma das formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho, revela-se interessante adentrar no exame, ainda que de maneira bem resumida, acerca das técnicas de solução adotadas no Brasil e no Direito Comparado.

4.1 – No Brasil

Dentre os métodos encontrados para estimular a solução dos conflitos, encontra-se a conciliação, que designa tanto o esforço efetuado pelas partes para aproximar suas posições como o acordo a que se chegou. O esforço se denomina de tentativa. O acordo, de conciliação.

É integrada por dois elementos, quais sejam a base, que é o acordo entre as partes, e o elemento complementar, que é a presença de um terceiro que procura aproximar as partes e facilitar o acordo.

Dependendo de quem seja o terceiro, a conciliação pode ser privada ou pública, de modo que aquelas diferenciam-se em sindicais e não-sindicais, conforme ocorra, ou não, a intervenção de um representante das organizações sindicais. As conciliações públicas, a seu turno, subdividem-se em administrativa e judicial, se levadas a efeito por servidor do Poder Executivo ou do Poder Judiciário.

DOCTRINA

Segundo a compulsoriedade de submissão, a conciliação pode ser classificada em obrigatória ou facultativa. A primeira, na hipótese de ser exigida como condição prévia ou pré-requisito para a instauração do processo judicial; a segunda, na hipótese de as partes optarem, livre e voluntariamente, pela sua adoção.

Conforme o momento, distingue-se a conciliação preventiva da posterior. A primeira é anterior à eclosão do conflito. A segunda pode ocorrer em qualquer momento.

Segundo a composição do órgão conciliador, as conciliações podem ser classificadas em unipessoais e colegiadas.

Podem ainda ser distinguidas segundo o procedimento: as que têm um trâmite previamente estabelecido e aquelas que não o têm.

De acordo com seu caráter estável ou aleatório, cabe distinguir entre as conciliações atribuídas a órgão normalmente com tal atribuição e as que eventualmente podem cumprir essa tarefa, seja por iniciativa própria, seja a pedido das partes, seja ainda por delegação de autoridade.

Em um mesmo conflito podem ocorrer diversas tentativas de conciliação.

Por seu turno, a mediação é a ajuda que o terceiro presta às partes divergentes para que se ponham de acordo. Geralmente utilizam-se peritos ou outros entendidos na matéria, que examinam o conflito proposto e informam sobre suas causas, efeitos e soluções, formulando uma recomendação para ser submetida às partes em litígio.

Há distinção entre mediação e conciliação. Conforme a doutrina, a conciliação deve buscar não apenas uma solução aceita pelas partes como também que seja razoavelmente justa; enquanto a mediação se contenta com uma composição qualquer, sem se preocupar com sua justiça.

A mediação e a conciliação, portanto, são os caminhos preferidos para a solução dos conflitos coletivos de trabalho.

Por meio da autocomposição, as partes conflitantes conseguem solucionar suas divergências de forma autônoma, sem a utilização da violência, e mediante o ajuste de vontades, culminando na celebração da negociação coletiva.

Ao tecer considerações específicas sobre o tema, o Ministro Mauricio Godinho Delgado salienta que a técnica autocompositiva, por vezes, recebe estímulos e influências dos mecanismos de autotutela, como a greve, assim como das medidas próximas à técnica heterocompositiva, como a mediação.

O doutrinador salienta que o fato de se identificar método inerente à heterocomposição não desnatura a autocomposição realizada, diante da prevalência de as negociações e a formalização serem implementadas autonomamente pelas partes.

Sob outro ângulo, verifica-se que, na heterocomposição, as partes não solucionam seus conflitos de forma autônoma, demandando da presença de um terceiro que, dependendo da espécie de técnica heterocompositiva, exercerá uma atuação mais ou menos contudente na busca de resolver o impasse.

Pode ser exemplificada por meio da arbitragem, da mediação, dos dissídios coletivos.

A arbitragem é um procedimento de composição dos conflitos mediante a solução do litígio por um terceiro alheio às partes. A diferença entre a arbitragem e a conciliação é muito pronunciada, porque, nesta, as partes decidem a solução por meio de um acordo. Na arbitragem, é o árbitro quem resolve obrigatoriamente o conflito, elaborando o laudo que se pressupõe aceitável pelos litigantes, mas cujas cláusulas se baseiam em critérios próprios, e não nos das partes.

Distingue-se a arbitragem facultativa da obrigatória. Facultativa quanto à submissão, mas não quanto à decisão. Obrigatória quanto à submissão e quanto à decisão, o que pressupõe a preceptividade da submissão e a obrigatoriedade do laudo, uma vez emitido, sendo utilizada em países que não permitem a greve em alguns tipos de atividades (serviços essenciais à coletividade).

No Brasil, frise-se que a submissão à arbitragem é de cunho voluntário, sendo o respectivo procedimento disciplinado pela Lei nº 9.307/96.

Existem ainda a arbitragem de direito e de equidade. Na primeira, o procedimento está regulado pela lei em todas as suas fases; na segunda, o procedimento deve se conformar ao convencionado no compromisso e não no processo legal, consideradas as provas de acordo com o saber do árbitro.

Dentre as formas heterocompositivas de solução dos conflitos coletivos de trabalho, encontram-se os dissídios coletivos, que também podem ser classificados, de acordo com sua natureza, em econômicos ou jurídicos.

No chamado dissídio coletivo de natureza econômica, em que há criação de normas e condições de trabalho, insere-se o exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho, de acordo com a ilação extraída do art. 114, § 2º, da Constituição da República, após a alteração introduzida pela Emenda Constitucional nº 45/04.

DOCTRINA

A teor da mencionada norma, diante da recusa de qualquer das partes a submeter-se previamente à negociação coletiva ou à arbitragem, tem-se a faculdade para que ambas, de comum acordo, ajuízem dissídio coletivo de natureza econômica. Em tal hipótese, é da competência da Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Com efeito, o Poder Constituinte derivado não apenas criou forma alternativa de solução de conflitos coletivos, mediante a arbitragem, como também incentivou a negociação coletiva ao instituir o requisito do comum acordo para instauração da instância em dissídio coletivo de natureza econômica.

Acrescente-se que o referido requisito do comum acordo é reconhecido, pela Seção de Dissídios Coletivos do TST, como pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo, na forma do art. 267, IV, do CPC.

Com características distintas, encontra-se o dissídio coletivo de natureza jurídica, cujo ajuizamento é cabível nas hipóteses em que houver discussão acerca da interpretação e aplicação de regras preexistentes, correspondentes às cláusulas constantes do regulamento interno da empresa, das regras presentes em instrumentos coletivos, em sentenças normativas, de modo a provocar a configuração de conflito coletivo.

A respectiva solução, contudo, exige pronunciamento judicial por meio de ação de conteúdo declaratório quanto ao sentido e ao alcance da norma questionada.

A sentença proferida no dissídio coletivo jurídico ostenta natureza declaratória, não se admitindo, por essa via, pretensões de cunho constitutivo, condenatório, cautelar ou de tutela antecipada, ante a natureza jurídica e a respectiva finalidade. Diversamente do dissídio coletivo econômico, aqui não se exige o pressuposto processual do comum acordo.

O Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho apresenta, dentre as classificações do dissídio coletivo, o relacionado à greve, que, segundo o autor ostenta a natureza mista. Esclarece que, uma vez deflagrado movimento paretista, se o setor patronal não lograr êxito nas negociações para obter o fim da paralisação, poderá ser ajuizado o denominado dissídio coletivo de greve, hipótese em que será exercido o poder normativo inerente à Justiça do Trabalho.

Assentadas tais premissas acerca dos mecanismos de solução dos conflitos coletivos no Brasil, insta adentrar no estudo da matéria à luz da disciplina presente no Direito Comparado.

4.2 – Na França

A convenção coletiva desenvolveu-se em vários níveis: da empresa, da categoria, da profissão e da interprofissão. A Lei nº 957/82 instituiu a obrigação de negociar, dentro da empresa, podendo ser intentadas ações civis visando ao cumprimento da convenção diante do Conselho de *Prud'hommes*, integrado por juízes não profissionais ou leigos, sendo sua competência restrita aos dissídios individuais, mas pode abranger outras matérias, como a interpretação de convenções coletivas, greve etc.

A conciliação é facultativa e pode ser prevista em convenção coletiva, apesar de ser instituída por lei. A comissão nacional ou regional, que pode apreciar o conflito, é de cunho tripartite. É provocada por qualquer das entidades, pelo Poder Público, ou por iniciativa do Ministério Público. O acordo que for obtido e registrado tem o mesmo efeito jurídico da convenção coletiva.

A mediação ocorre no caso de insucesso da conciliação, podendo ser instaurado o processo por qualquer das partes. O mediador pode constranger moralmente as partes para incitá-las ao acordo.

A arbitragem é facultativa e só pode ser iniciada mediante acordo das partes, após os procedimentos de conciliação ou de mediação.

4.3 – Na Espanha

A solução extrajudicial dá-se por meio da conciliação, mediação e arbitragem. Todavia, a solução mais utilizada e preferida pelas partes é a negociação coletiva.

O Procurador do Trabalho José Claudio Monteiro de Brito Filho salienta que, na Espanha, pode ser verificada a arbitragem obrigatória, como nas hipóteses em que houver greve excepcionalmente danosa e prejudicial à economia nacional.

Quanto à solução jurisdicional, é restrita aos conflitos coletivos de natureza jurídica, versando sobre interpretação de direito.

4.4 – Em Portugal

De forma resumida, pode-se afirmar que a solução, no sistema luso, ocorre pela via da negociação coletiva, conciliação, mediação ou arbitragem, configurando-se essa última em um processo decisório que possui plena autonomia em relação à convenção coletiva, nos termos da lei.

4.5 – No México

No México, a contratação coletiva é um privilégio exclusivo dos sindicatos, a partir da crise de 1987. A intervenção na economia e o corporativismo têm sido a substância que as Juntas de Conciliação e Arbitragem utilizam para determinar a hegemonia estatal e sobretudo do Poder Executivo sobre a chamada Justiça Social.

4.6 – No Peru

Em breves palavras, é correto salientar que os conflitos econômicos ou de interesse são resolvidos pelo Ministério do Trabalho. Nas controvérsias judiciais foi criada uma distinção peculiar segundo o contrato de trabalho, caso se encontre em vigor ou já rescindido. Quando subsistente, é competente para conhecer dos litígios que dele derivem o Foro Administrativo, isto é, o Ministério do Trabalho. Essa regra vale tanto para os litígios individuais quanto para os plurais e os coletivos.

De outro lado, o Foro Privativo do Trabalho, órgão de natureza estritamente judicial, composto por magistrados de carreira, em duas instâncias, conhece somente de ações individuais derivadas de contratos já extintos.

4.7 – Na República Dominicana

Na legislação Dominicana, o conflito econômico pode ser resolvido por conciliação direta entre as partes (convenção ou acordo coletivo) ou, não sendo possível, os contendores podem recorrer à mediação e, se essa fracassar, poderão utilizar-se da arbitragem.

Para solução dos conflitos jurídicos, há de se recorrer aos tribunais judiciais especializados (Juízos do Trabalho e Cortes do Trabalho).

5 – CONCLUSÃO

Os conflitos de trabalho diferenciam-se entre individuais e coletivos, subdividindo aqueles em singulares e plúrimos, sendo certo que veiculam demandas envolvendo interesses meramente individuais. No tocante aos conflitos coletivos de trabalho, observa-se que envolvem interesses coletivos, em sentido amplo, na acepção conceitual preconizada no Código de Defesa do Consumidor, Lei nº 8.078/90, vale dizer, como sendo os difusos, coletivos e individuais homogêneos.

A par da definição à luz da espécie dos interesses envolvidos no conflito, apreendem-se os conflitos coletivos de trabalho subdivididos em decorrência de sua natureza, como sendo os jurídicos ou de garantia, e os econômicos, de interesse ou de formação.

Os conflitos coletivos jurídicos têm por fim a interpretação ou aplicação de normas jurídicas preexistentes, enquanto os conflitos coletivos econômicos objetivam a modificação das condições de trabalho, e, portanto, a criação de novas normas para disciplinar tais relações trabalhistas. São levados a efeito mediante as chamadas medidas conflitivas, de iniciativa dos empregados, como os piquetes, o boicote e a greve, bem como as de iniciativa dos empregadores, exemplificadas nas listas negras e no juridicamente proibido *lockout*.

Considerando que tais conflitos coletivos de trabalho veiculam interesses social, econômico e, por vezes, político, acresce de relevo as técnicas, formas ou métodos utilizados para a respectiva solução.

Por outro lado, sopesando que, mediante as Convenções nº 98 e nº 154, a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu que o incentivo à negociação coletiva é um princípio “plenamente aplicável a todos os povos” e, considerando que tal mecanismo corresponde a uma das formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho, tornou-se interessante adentrar no exame das técnicas de solução adotadas no Brasil e no Direito Comparado.

No Brasil, a doutrina elenca as formas autocompositivas e heterocompositivas de solução dos conflitos trabalhistas, consubstanciadas na adoção da conciliação, da mediação, da arbitragem, da negociação coletiva, assim como mediante os dissídios coletivos, de natureza jurídica, econômica ou mista, como o é o dissídio de greve.

A negociação coletiva, reitera-se, é incentivada pela OIT, sendo considerada pela doutrina como a forma ideal de solução dos conflitos coletivos de trabalho, podendo resultar no acordo coletivo ou na convenção coletiva de trabalho.

A ampla utilização da solução jurisdicional dos conflitos coletivos constitui a característica mais marcante dos direitos coletivos e processuais no Brasil, que é um dos raros países do mundo a atribuir aos órgãos judiciários a tarefa de compor conflitos de interesses econômicos entre as classes sociais de trabalhadores e empresários.

As técnicas de resolução dos conflitos coletivos de trabalho, exemplificadas por meio da arbitragem, da mediação, da conciliação direta, da submissão a um órgão do Poder Executivo, são verificadas em maior ou menor intensida-

de em outros ordenamentos jurídicos, a partir de uma análise do Direito Comparado.

É imperioso que seja incentivada, e abreviada, a solução desses conflitos pela via da autocomposição, da mediação ou da arbitragem, deixando como última instância a intervenção judicial, se porventura malograrem as tentativas extrajudiciais.

Em que pese esse seja o modelo adotado atualmente pelo Brasil, a prática tem demonstrado que os atores sociais preferem buscar de pronto, a via judicial, que nem sempre é a mais adequada e eficaz para a pacificação dos interesses divergentes.

6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVILES, Antonio Ojeda. *Derecho Sindical*. Madrid: Tecnos, 1980.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT – proposta de inserção da comissão de empresa*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BUEN, Néstor de. *A solução dos conflitos trabalhistas*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1986.

CATHARINO, José Martins. *Direito Constitucional e Direito Judiciário do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

COSTA, Orlando Teixeira da. *Direito Coletivo do Trabalho e crise econômica*. São Paulo: LTr, 1991.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MAGANO, Octavio Bueno. *Direito Coletivo do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993. v. III.

_____. *Política do trabalho*. São Paulo: LTr, 1992.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989.

TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso. *A solução jurisdicional dos conflitos coletivos no direito comparado: uma revisão crítica*. São Paulo: LTr, 1993.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Direito e Processo do Trabalho*. Livraria Del Rey Editora, 1994.

Sítios da Internet:

<<http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/C098.htm>>

<http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/conv_154.pdf>