

SOLUÇÕES PARA A RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

Ana Luiza Walacheski Welter¹

Francisco Dion Cleberson Alexandre²

Sumário: 1 INTRODUÇÃO. 2 CONFLITOS COLETIVOS 3 DIREITO COLETIVO. 4 MEIOS PARA SOLUCIONAR CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO. 5 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo a partir de doutrinas, e conhecimento extraído de sites, e demais meios, questionar os meios de resolução dos conflitos coletivos de trabalho a fim de resolvê-los ou não e qualificar sua eficácia diante deste assunto conforme a legislação pertinente. Explanar sobre os direitos coletivos de trabalho com uma abordagem informativa, já que é sabido a importância e necessidade que tem-se em informar quais são os direitos dos trabalhadores em relação aos conflitos inerentes ao trabalho. Estes, por muitas vezes tem seus direitos limitados e violados por não terem a devida compreensão e sabedoria sobre o assunto. Daí, surge o papel da Justiça do Trabalho e do Estado, incentivar o uso dos meios de solução dos conflitos de trabalho para ajudar a classe dos trabalhadores a manter sua relação empregatícia desvirtuada de conflitos supérfluos que poderão os prejudicar. Trata-se de um artigo científico com uma abordagem dedutiva e métodos de pesquisa documental indireta.

Palavras-chave: Conflitos Coletivos. Direito coletivo. Meios para solucionar conflitos.

1 INTRODUÇÃO

O homem sempre apresentou uma característica natural de se relacionar com os outros homens como forma de satisfazer as suas necessidades por meio da ação social. Esta, é definida como toda conduta humana (ato, omissão, permissão) dotada de um significado subjetivo dado por quem a executa e que orienta essa ação³.

Os conflitos sociais desencadeiam divergências entre interesses individuais que afetam a ordem social, por conseguinte, os conflitos trabalhistas estão a todo momento, emergindo e se relacionam a interesses sempre antagônicos, dos trabalhadores, que visam melhores condições de trabalho e dos empregadores, que pretendem obter mais

¹Aluna do curso de graduação em Direito pela FAI Faculdades. E-mail: analuizawalacheski@outlook.com

² Mestrando em Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Castelo Branco - RJ. Graduado em Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Professor nos Cursos de Direito, Ciências Contábeis e Administração na FAI - Faculdades de Itapiranga/SC. Servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. E-mail: fdion@trt4.jus.br

³ Disponível em: <<http://www.sociologia.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=559>> Acesso em: 27 set. 2017.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
X MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)
7 de novembro de 2017

lucro e menos gasto⁴.

Os interesses econômicos dos empregadores acabam proporcionando relações de trabalho que estipulam características diversas as da relação empregatícia, e os empregados aceitam as condições impostas pelos empregadores ou buscam o emprego informal como forma para suprir a crise do desemprego⁵.

É dessa forma que os meios para solucionar os conflitos trabalhistas começam a atuar, tanto no que concerne à composição do mesmo quanto aos demais tipos de conflitos sociais, chegando à conclusão que os conflitos coletivos de trabalho são espécies de conflitos sociais, fazendo parte do cotidiano do homem e tornando-se inerente à natureza deste⁶.

2 CONFLITO COLETIVO

A palavra “conflito” deriva de *conflictus*, no sentido de reação de pessoas, luta, disputa, oposição. É geralmente usada para indicar a existência de controvérsia ou divergência de interesses entre duas pessoas ou mais pessoas, na qual surge a expressão conflito de interesses⁷.

Como salienta Bezerra Leite, os conflitos coletivos são também chamados de transindividuais, porque representam não a somatória dos interesses individuais, mas uma síntese desses interesses⁸.

Sendo assim, conflito coletivo de trabalho é entendido como uma situação de difícil resolução, surgida entre os empregados, coletivamente considerados, e seus respectivos empregadores, acerca de condições de trabalho⁹.

Bezerra Leite continua,

⁴Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/645-conflitos-coletivos-detralhos-e-solucoes-armando-pegado>> Acesso em: 27 set. 2017.

⁵PEGADO, Armando. **Conflitos coletivos de trabalho e soluções**. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/645-conflitos-coletivos-detralhos-e-solucoes-armando-pegado>> Acesso em: 27 set. 2017.

⁶Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/645-conflitos-coletivos-detralhos-e-solucoes-armando-pegado>> Acesso em: 27 set. 2017.

⁷LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2017. p.757.

⁸*Op. cit.*, p.758.

⁹BRIZOLLA, Carolina. **Conflitos coletivos de trabalho**. Disponível em: <<https://carolinabrizolla.jusbrasil.com.br/artigos/232886269/conflitos-coletivos-de-trabalho>> Acesso em: 02 out. 2017.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
X MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)
7 de novembro de 2017

Para a caracterização do conflito coletivo de trabalho é necessária a existência de uma pretensão coletiva resistida, bem como a presença, em princípio, de pelo menos uma entidade sindical representativa do grupo de trabalhadores¹⁰, conforme o art. 8, VI da CF: Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho¹¹.

Tanto os conflitos individuais, que envolvem interesses concretos e particulares de trabalhadores e empresários determinados, quanto os conflitos coletivos que envolvem interesses gerais e abstratos de grupos que representam integral ou parcialmente as categorias econômicas e profissionais, são reguladas pelo Direito¹².

Os conflitos classificam-se em jurídicos e econômicos¹³.

Destacam-se pela interpretação ou aplicação das normas jurídicas preexistentes¹⁴, Carolina Brizola complementa:

Quando visam o estabelecimento de direitos a serem incorporados aos contratos individuais de trabalho, como por exemplo: concessão de benefícios, adicionais, etc, ou ainda o reconhecimento de direitos decorrentes das condições específicas de trabalho¹⁵.

Ainda, os conflitos jurídicos são os que a divergência reside na aplicação ou interpretação de uma norma jurídica, a finalidade é a declaração sobre o sentido de uma norma já existente ou a execução de uma norma que o empregador não cumpre.

Já os conflitos econômicos destinam-se à criação de novas normas, em outras palavras, na modificação das condições de trabalho¹⁶, a finalidade primordial é a obtenção de uma norma.

Além dos conflitos citados acima, há ainda os conflitos políticos, que podem ser

¹⁰ *Op. cit.*, p.758.

¹¹ **Constituição Federal.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>> Acesso em: 02. out. 2017.

¹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2017. p.758.

¹³ MAGANO, Octavio Bueno *apud* LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017. p.758.

¹⁴ *Op. cit.*, p.758

¹⁵ Disponível em: <<https://carolinabrizolla.jusbrasil.com.br/artigos/232886269/conflitos-coletivos-de-trabalho>> Acesso em: 02.out. 2017.

¹⁶ *Op. cit.*, p.758

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
X MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)
7 de novembro de 2017

vistos, por exemplo, nas greves envolvendo servidores, ao qual estão destinadas ao poder Legislativo, o mesmo legisla sobre condições de trabalho no âmbito da administração direta, autarquia e fundacional¹⁷.

É sabido, que os conflitos em sentido genérico abrangem os conflitos em vias de fato, as controvérsias e os dissídios. De outro modo, os conflitos *Stricto Sensu*, estão ligados a situação fática, objeto, por excelência, do direito material coletivo do trabalho¹⁸.

Compõem conflitos coletivos *stricto sensu* a greve, o *locktout*, a piquetagem, a boicotagem e a sabotagem¹⁹.

A greve não é muito fácil de conceituar haja vista a diversidade de posições doutrinárias. Chegando a um consenso entre dois conceitos, o primeiro denomina greve como: toda interrupção do trabalho, de caráter temporário, motivada por reivindicações suscetíveis de beneficiar o conjunto ou a uma parte do pessoal e que encontra adesão dentro de um grupo suficiente representativo da opinião da classe trabalhadora²⁰.

Por conseguinte, o segundo, a greve consiste no poder do grupo social que se manifesta através de atividade tendente à realização de um interesse coletivo, mediante a suspensão coletiva e temporária do trabalho dos trabalhadores pertencentes ao mesmo grupo²¹.

A greve está disciplinada no art 9º, da CF/98, *in verbis*: “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”²².

Ainda, na Lei 7.783 de 28.07.1989 em seu art, 2º que regulamentou o art. citado acima: “art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”²³.

Ademais, o *locktout* é expressão inglesa que significa trancar, fechar, travar,

¹⁷ *Op. cit.*, p.758

¹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2017. p.758.

¹⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2017. p.758.

²⁰ DURAND, Paul apud LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *Curso de Direito do Trabalho*, p.264

²¹ MAGANO, Octavio Bueno apud LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *Curso de Direito do Trabalho*, p.765

²² Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>> Acesso em: 03/10/2017

²³ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm> acesso em: 03/10/2017

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
X MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)
7 de novembro de 2017

podendo se associar a greve, mas do empregador. Sabe-se, porém, que a greve é um direito exclusivo dos trabalhadores, determinado no art. 9º da CF²⁴.

O lockout ocorre quando o empregador impede que os seus empregadores, total ou parcialmente, adentrem nos recintos do estabelecimento empresarial para laboral. O objetivo do empregador é desestabilizar emocionalmente seus empregadores para que desistam de pleitear maiores salários, etc, pois, em regra, no período do lockout aquele não paga a remuneração de seus funcionários, causando temor entre eles.²⁵

A ocorrência desse instituto é raríssima no Brasil, pois o direito brasileiro não admite a interrupção dos salários, de acordo com seus princípios trabalhistas, uma vez que o tempo que o operário estiver à disposição do empregador será considerado serviço efetivo²⁶.

A proibição do *lockout* está expressamente grifada na Consolidação das Leis de Trabalho e na Lei da Greve, que regulam o tema da seguinte forma:

CLT-DO OUTLOUCKT E DAGREVE

Art. 722-Os empregadores que, individual ou coletivamente, suspenderem os trabalhos dos seus estabelecimentos, sem prévia autorização do Tribunal competente, ou que violarem, ou se recusarem a cumprir decisão proferida em dissídio coletivo, incorrerão nas seguintes penalidades:

- a) multa de cinco mil cruzeiros a cinquenta mil cruzeiros;
- b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;
- c) suspensão, pelo prazo de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, do direito de serem eleitos para cargos de representação profissional.

§ 1º-Se o empregador for pessoa jurídica, as penas previstas nas alíneas b e c incidirão sobre os administradores responsáveis.

§ 2º-Se o empregador for concessionário de serviço público, as penas serão aplicadas em dobro. Nesse caso, se o concessionário for pessoa jurídica o Presidente do Tribunal que houver proferido a decisão poderá, sem prejuízo do cumprimento desta e da aplicação das penalidades cabíveis, ordenar o afastamento dos administradores responsáveis, sob pena de ser cassada a concessão.

§ 3º-Sem prejuízo das sanções cominadas neste artigo, os empregadores ficarão obrigados a pagar os salários devidos aos seus empregados, durante o tempo de suspensão do trabalho²⁷.

²⁴LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo. Saraiva: p.794.

²⁵Disponível em: <<https://jeanrox.jusbrasil.com.br/artigos/181085084/entenda-o-que-e-o-lockout-pratica-proibida-no-brasil-e-que-se-assemelha-a-greve>> Acesso em: 03 out. 2017.

²⁶Disponível em: <<https://jeanrox.jusbrasil.com.br/artigos/181085084/entenda-o-que-e-o-lockout-pratica-proibida-no-brasil-e-que-se-assemelha-a-greve>> Acesso em: 03 out. 2017.

²⁷Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 03 out. 2017.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
X MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)
7 de novembro de 2017

Complementa, o disposto na Lei 7783/89 (LEI DE GREVE):

Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação²⁸.

No *lockout* não há suspensão dos efeitos do contrato de trabalho, uma vez que a lei proíbe essa forma de paralisação do empregador. Ao contrário, os salários, nesse caso, são devidos²⁹. Em suma, trata-se de uma hipótese de interrupção de contrato de trabalho, sem prejuízo da contagem de tempo de serviço para todos os efeitos legais³⁰.

Boicotagem é considerado um *stricto sensu*, é derivada de boicote e significa, fazer oposição, obstrução ao negócio de uma pessoa, falta deliberada de cooperação buscando levar alguém a desonra³¹. Atualmente a boicotagem consiste numa ação dos trabalhadores com o objetivo de impedir ou dificultar a atividade empresarial, como por exemplo, a venda de produtos e a compra de mercadorias³², essa conduta pode ensejar na responsabilização civil de acordo com o art. 186 do Código Civil ou responsabilização penal, conforme o art. 198 da lei pertinente, este caracteriza como crime de atentado contra a liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta, daqueles que participam dessa modalidade³³.

A sabotagem teve origem na França, onde a palavra *sabot* significava tamanco, calçado utilizado pelos operários das fábricas, no qual quando protestavam arremessavam os mesmos sobre as máquinas para danificá-las. Em sentido genérico, sabotagem significa, toda ação que visa prejudicar a atividade de alguém. Afirma-se, portanto, que sabotagem é a destruição ou inutilização de máquinas ou mercadorias pelos trabalhadores, como protesto contra o empregador, a fim de danificar bens da sua empresa³⁴.

²⁸Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm> Acesso em: 03 out. 2017.

²⁹LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017. p.795.

³⁰ *Op. cit.*, p.795

³¹ *Op. cit.*, p.759

³² *Op. cit.*, p.759

³³ *Op. cit.*, p.759

³⁴LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017. p.795.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
X MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)
7 de novembro de 2017

A sabotagem, quando ocorrida durante a greve, traz aos seus autores responsabilidade civil e penal, pois é considerada meio abusivo. Ainda, o Código Penal tipifica o crime em seu art. 202, no qual trata sobre invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, sabotagem, nos seguintes termos:³⁵

Art. 202: Invadir ou ocupar estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, com o intuito de impedir ou embaraçar o curso normal do trabalho, ou com o mesmo fim danificar o estabelecimento ou as coisas nele existentes ou delas dispor: Pena: reclusão, de um a três anos.³⁶

Por fim, a piquetagem, a qual é uma forma de pressão dos trabalhadores vinculada ao exercício do direito de greve na tentativa de convencer os que persistem em não suspender a atividade laboral durante o movimento estabelecido³⁷. Quando é exercido de modo pacífico, a modalidade de piquetagem é reconhecida pelo art. 6º da Lei 7783/89, que assegura aos grevistas o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve³⁸.

3 DIREITOS COLETIVOS

O direito coletivo do trabalho surgiu de uma forma mais expressiva após a Revolução Industrial, com o reconhecimento do direito de livre associações dos trabalhadores³⁹. A Inglaterra é considerada a nascente do sindicalismo, pois foi onde surgiram as primeiras associações de trabalhadores, com o objetivo de reivindicar melhores condições de vida⁴⁰. Assim, os direitos dos trabalhadores passaram a ser reconhecidos de forma mais efetiva e os sindicatos ganharam força, somente quando o Estado começou a intervir nas relações laborais⁴¹.

³⁵LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017. p.760.

³⁶Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm> Acesso em: 04 out. 2017.

³⁷LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017. p.760.

³⁸Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm> Acesso em: 04 out. 2017.

³⁹LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017. p.669.

⁴⁰Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>> Acesso em: 04 out. 2017.

⁴¹Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>> Acesso em: 04 out. 2017.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
X MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)
7 de novembro de 2017

Os sindicatos começaram a surgir por volta de 1720, mas a primeira Lei reconhecendo o direito de associação só foi editada em 1875⁴².

No Brasil, a primeira Constituição Federal a reconhecer o direito à associação sindical foi a de 1937, mas já antes o Brasil demonstrou um avanço nesse aspecto, em 1903 o Decreto nº 979/1903 reconhecia a sindicalização, inclusive a rural⁴³.

A CF/88 é o grande instrumento de proteção dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores. Em seu art. 7º ela explana de forma expressiva o rol de direito dos trabalhadores. É marcada por uma postura de proteção ao ser humano, sendo ele seu principal objeto, afasta qualquer individualismo e valoriza o coletivo e o social⁴⁴.

Em relação ao direito coletivo do trabalho, a Constituição Federal não só menciona que é um direito do trabalhador a livre associação sindical, como garante que a criação de sindicatos é livre, autônoma e independente de prévia autorização do Estado⁴⁵.

Além disso, em seu art. 9º assegura o direito de greve e obriga as empresas com mais de 200 empregados elejam um representante dos interesses dos trabalhadores para melhorar o diálogo e a busca de melhores condições de trabalho junto aos empregadores, como indica o art. 11º.⁴⁶

Sendo assim

O direito coletivo do trabalho trata de relações coletivas de trabalho envolvendo, de um lado, trabalhadores – organizados em sindicatos, que reivindicam a melhoria das condições de trabalho ou ampliação de direitos de sua categoria profissional – e, de outro, os empresários – que também podem se organizar em um ou mais sindicatos para defender os interesses de sua categoria econômica⁴⁷.

⁴²Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>>
Acesso em: 05 out. 2017.

⁴³Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>>
Acesso em: 05 out. 2017.

⁴⁴Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>>
Acesso em: 05 out. 2017.

⁴⁵Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>>
Acesso em: 05 out. 2017.

⁴⁶Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>>
Acesso em: 05 out. 2017.

⁴⁷Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>>
Acesso em: 05 out. 2017.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
X MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)
7 de novembro de 2017

São considerados os principais direitos coletivos de trabalho. A greve, organização sindical, convenção coletiva e representação dos trabalhadores na empresa:⁴⁸ a) Greve: a greve é um direito que consiste na paralisação total ou parcial da prestação de serviços pelos trabalhadores de forma pacífica e temporária. Essa paralisação é sempre coletiva e visa pressionar o empregador a ceder às reivindicações salariais, de melhores condições de trabalho; b) Organização Sindical: a organização sindical está prevista em lei na constituição de 88, na qual traz uma série de disposições sobre a mesma, como a livre associação profissional ou sindical sem qualquer intervenção ou autorização prévia do Estado. Os sindicatos exercem uma importante função socioeconômica, já que representam os interesses dos trabalhadores e empregadores; c) Convenção coletiva: trata-se de um acordo celebrado entre sindicatos de empregados e de empregadores, o qual passa a ter valor jurídico e força de lei. Tal acordo abrange toda a categoria profissional e econômica autonomamente; d) Representação dos trabalhadores: esse direito é de suma importância, já que, o diálogo entre as partes da relação de trabalho, evita os conflitos. De acordo com o art. 11º da CF, as empresas que contam com mais de 200 empregados, é assegurado o direito de um representante, que tem como finalidade solucionar conflitos e fazer negociações diretamente com sua categoria⁴⁹.

As ações instauradas diante da Justiça do Trabalho por um sindicato de trabalhadores, pela empresa ou pelo Ministério Público do Trabalho é denominada de dissídio. Tem como objetivo indicar qual o caminho a ser seguido quando uma negociação for frustrada ou quando uma das partes envolvidas está oferecendo resistência ao acordo⁵⁰.

Sempre que uma negociação não for bem-sucedida, a responsabilidade de solucionar o conflito e conciliar as partes caberá à Justiça do Trabalho⁵¹.

⁴⁸Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>>
Acesso em: 05 out. 2017.

⁴⁹Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>>
Acesso em: 05 out. 2017.

⁵⁰Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>>
Acesso em: 05 out. 2017.

⁵¹Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>>
Acesso em: 05 out. 2017.

4 MEIOS PARA SOLUCIONAR CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

A solução dos conflitos coletivos de trabalho pode se dar de dois meios, os autocompositivos (acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva e contrato coletivo) e heterocompositivos (arbitragem e jurisdição do Estado).⁵²

A autocomposição é a forma de resolver um conflito pelas próprias partes, nas quais explanam seus interesses para solucionar as divergências que deram início ao conflito, de modo autônomo, diretamente, por força e atuações próprias⁵³. Pode-se afirmar que é um ajuste de vontades entre as partes onde pelo menos uma delas abre mão de seus interesses ou de parte deles. No qual, pode haver a participação de terceiro, denominado árbitro ou mediador.

O acordo coletivo de trabalho está previsto no art. 611 §1 da CLT:

É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.⁵⁴

O acordo coletivo de trabalho é composto por sindicato dos trabalhadores mais uma ou mais empresas. É um acordo de caráter normativo, ou seja, gera obrigações entre as partes.⁵⁵ Quando esse acordo, for redigido sem a intervenção de alguma entidade de classe patronal, será considerado um acordo coletivo de trabalho.⁵⁶ A convenção coletiva de trabalho também é um acordo de caráter normativo, mas este é assinado pelo sindicato dos trabalhadores e o sindicato da categoria econômica.⁵⁷ Tem origem em uma lista de reivindicações aprovada em assembleia da categoria, a qual

⁵²MEIRA PEGADO, Armando Dayverson, Conflitos coletivos e soluções. OAB Paraná. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/645-conflitos-coletivos-detrabalhos-e-solucoes-armando-pegado>> Acesso em: 05 out. 2017.

⁵³MEIRA PEGADO, Armando Dayverson, Conflitos coletivos e soluções. OAB Paraná. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/645-conflitos-coletivos-detrabalhos-e-solucoes-armando-pegado>> Acesso em: 05 out. 2017.

⁵⁴Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 05. Out. 2017.

⁵⁵Disponível em: <<https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>> Acesso em: 05 out. 2017.

⁵⁶Disponível em: <<https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>> Acesso em: 05 out. 2017.

⁵⁷Disponível em: <<https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>> Acesso em: 05 out. 2017.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
X MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)
7 de novembro de 2017

será discutida e depois de aprovada será apresentada às entidades patronais. A partir disso são negociados os pilares para uma convenção coletiva de trabalho.⁵⁸

É reconhecida no art. 7, XXVI, da CF: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.⁵⁹

Por fim, o contrato coletivo de trabalho é uma convenção celebrada por uma ou mais associações sindicais de um determinado sector de atividade mais a associação patronal⁶⁰. Ele é o conjunto de normas que regulam as relações profissionais de uma categoria de trabalhadores na qualidade de seu sindicato. É uma garantia do empregado que seus direitos serão respeitados. Sempre que uma contratação individual for desrespeitada o trabalhador pode acionar o seu sindicato e este mediará a contratação, observando as leis trabalhistas⁶¹.

A heterocomposição é o meio de resolução dos conflitos coletivos de trabalho realizado por um sujeito estranho a relação. Assim, o poder de decisão é determinado a um agente alheio ao conflito. Em suma, é a solução de conflitos trabalhistas por uma fonte externa às partes, que decidirá com força obrigatória sobre os litígios, as partes se submetem à decisão ou são a elas submetidos⁶².

A arbitragem é um meio heterocompositivo, haja vista a intervenção de um terceiro na relação. Possui base contratual, seus efeitos decorrem de lei e não da vontade das partes, diferentemente das autocompositivas. Por fim, a jurisdição é outro meio de solução heterocompositivo dos conflitos coletivos de trabalho. Esta modalidade, atribui ao Estado a função de intervir nas relações substituindo os titulares dos interesses em conflito para acabar com as controvérsias existentes e realizar a justiça⁶³.

⁵⁸Disponível em: <<https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>> Acesso em: 05 out. 2017.

⁵⁹LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho** São Paulo: Saraiva. p.739.

⁶⁰Disponível em: <<http://gtregula.blogspot.com.br/2007/03/o-que-contrato-coletivo-de-trabalho.html>> Acesso em: 05 out. 2017.

⁶¹Disponível em: <<http://gtregula.blogspot.com.br/2007/03/o-que-contrato-coletivo-de-trabalho.html>> Acesso em: 05 out. 2017.

⁶² MEIRA PEGADO, Armando Dayverson, Conflitos coletivos e soluções. OAB Paraná. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/645-conflitos-coletivos-detralhos-e-solucoes-armando-pegado>> Acesso em: 05 out. 2017.

⁶³ MEIRA PEGADO, Armando Dayverson, Conflitos coletivos e soluções. OAB Paraná. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/645-conflitos-coletivos-detralhos-e-solucoes-armando-pegado>> Acesso em: 05 out. 2017.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
X MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)
7 de novembro de 2017

A jurisdição está tipificada no art. 114 §2, da CF/88:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela EC n. 45/2004):

§ 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. (Redação dada pela EC n. 45/2004).⁶⁴

Verifica-se, portanto, a intervenção do Estado, mais especificamente do Poder Judiciário Trabalhista na resolução de conflitos coletivos de trabalho⁶⁵, ao qual recebe o nome de jurisdição, esta, é a forma mais usada no Brasil, haja vista a necessidade do povo brasileiro de sentir segurança para a resolução do seu conflito. Sendo assim, a função jurisdicional é o meio que garante maior segurança as partes do litígio. Isto se dá ao apego pelos procedimentos formais contidos no processo, bem como todo o próprio sistema sindical possuir estrutura dependente do Estado⁶⁶.

5 CONCLUSÃO

Os conflitos sociais acompanham o homem ao longo de toda a sua história, são constantes e fazem parte do cotidiano da sociedade. Tradicionalmente, o ser humano sempre esteve ligado com os outros homens por meio de relações jurídicas que atribuem aos indivíduos certa titularidade de um direito perante determinado bem ou terceiros, o que faz com que o indivíduo sempre aja intencionalmente na sociedade em defesa de seus interesses.

Atualmente, os conflitos sociais nascem a uma maior proporção na sociedade por consequência da crise econômica, do aumento do desemprego e da competitividade no mercado de trabalho, isto é, da luta permanente pela própria existência humana, em defesa de uma vida melhor. Dessa forma o número de

⁶⁴Constituição Federal. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>> acesso em: 05 out. 2017.

⁶⁵MEIRA PEGADO, Armando Dayverson, Conflitos coletivos e soluções. OAB Paraná. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/645-conflitos-coletivos-detralhos-e-solucoes-armando-pegado>> Acesso em: 05 out. 2017.

⁶⁶MEIRA PEGADO, Armando Dayverson, Conflitos coletivos e soluções. OAB Paraná. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/645-conflitos-coletivos-detralhos-e-solucoes-armando-pegado>> Acesso em: 05 out. 2017.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
X MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)
7 de novembro de 2017

reclamações trabalhistas submetidas à Justiça do Trabalho é cada vez maior.

Assim, o Estado após a Constituição Federal de 88, passou a enumerar formas alternativas de solução de conflitos coletivos de trabalho, e com isso a incentivar o uso dos mesmos para que as relações empregatícias se tornem melhor tanto para o empregador quanto para o empregado, afastando conflitos supérfluos que prejudiquem o desenvolvimento da empresa e da relação de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 2848 de 7 de Dezembro de 1940, **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm> Acesso em: 04 out. 2017.

BRASIL. Lei nº7783 de 28 de Junho de 1989, **Direito de Greve**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm> Acesso em: 04 out 2017. 05 out. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº5452 de 1º de Maio de 1943, **Consolidação das leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 05 out. 2017.

Central Jurídica. **Conflitos coletivos de Trabalho**. Disponível em: <https://www.centraljuridica.com/doutrina/43/direito_do_trabalho/conflitos_coletivos_d_o_trabalho.html> Acesso em: 02 out. 2017.

CRUZ, Carlos Henrique. **Saiba mais sobre Direito Coletivo do Trabalho**. Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>> Acesso em: 05 out. 2017.

Constituição Federal Brasileira. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>> Acesso em: 05 out. 2017.

FREITAS, Zezé. **O que é contrato coletivo de trabalho**. Blog Spot. Disponível em: <<http://gtregula.blogspot.com.br/2007/03/o-que-contrato-coletivo-de-trabalho.html>> Acesso em: 05/10/2017

Governo do Estado do Paraná. **Ação Social**. Disponível em: <<http://www.sociologia.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=559>> Acesso em: 27 set. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR
X MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)
7 de novembro de 2017

MEIRA PEGADO, Armando Dayverson, **Conflitos coletivos e soluções**. OAB Paraná. Disponível em: <<http://www.oabpa.org.br/index.php/2-uncategorised/645-conflitos-coletivos-detralhos-e-solucoes-armando-pegado>> Acesso em: 05 out. 2017.

MOREIRA, Jean de Magalhães. Entenda o que é “lockout”: prática proibida no Brasil e que se assemelha à greve. **JusBrasil**. Disponível em: <<https://jeanrox.jusbrasil.com.br/artigos/181085084/entenda-o-que-e-o-lockout-pratica-proibida-no-brasil-e-que-se-assemelha-a-greve>> Acesso em: 03 out. 2017.

VANIN, Carlos Eduardo. Acordo e Convenção coletiva de trabalho. **JusBrasil**. Disponível em: <<https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>> Acesso em: 05 out. 2017.