**Dissidio Coletivo**

Dissidio coletivo – inconformadas com a falta de êxito nas negociações coletivas, recorrem ao judiciário. Até dezembro de 2004, que alterou o CF, o dissidio coletivo era uma mão na roda para qualquer questão do sindicato. A negociação coletiva emperra, o patrão se nega a negociar, as vezes não aceita nem os chamados, os convites, e o trabalhador, através do sindicato, que ocorre sempre próximo a data base, há pelo menos uma expectativa de reajuste salarial. Até a emenda, a ação de dissidio – convidava 03 vezes, o padrão não comparecia, se entrava com a ação coletiva. O auditor fiscal, a pedido do sindicato, convida a outra parte, a empresa. Se ele não aparece, lavra-se uma ata e registrasse a ausência da parte patronal. As atas eram suficientes para que o sindicato obreiro ingressasse a ação coletiva, eram provas suficientes de que ele tentou negociar.

Delegacia do trabalho tem um livro de atas. Com a EC 45 acabou com essa possibilidade, em havendo uma dificuldade em conseguir o êxito, agora, é necessário o comum acordo – é uma condição da ação, significa que aquela parte para ingressar com a ação de dissidio, além de atender todas as exigências da legislação, terá que contar com a anuência da outra parte. Temos pretensão resistida na ação de dissidio coletivo? Sim, e não é a predisposição em não negociar, mas sim reajuste salarial anual. Não tem obrigação pela CF. O trabalhador, precisa da concordância do sindicato patronal para que a ação do dissidio coletivo tramite. Extingue o processo sem a apreciação do mérito, caso não haja o comum acordo.

O único que ainda permanece é o de natureza jurídica quando há greve. Faz a greve porque essa é uma ferramenta, um instrumento de pressão. O comum acordo é apenas para os dissídios coletivos de natureza econômica, e não jurídica. O começo de tudo é na assembleia geral, convoca a assembleia geral. Vão todos, apresentam a pauta, é votada e discutida, escreve-se uma ata, e uma autorização que a categoria dá para que a diretoria negocie. Esse processo de negociação se emperrar, pode levar a greve, ai a diretoria convoca a categoria em assembleia para decidir se terá ou não greve. Vai ter greve porque aquela pauta será observada pelo tribunal, isso se ela não for abusiva. Porque se for abusiva, retorna ao trabalho e não se discute nenhuma das cláusulas da ata.

Não é necessário petição conjunta – após o recebimento, o juiz convoca a outra parte para saber se há ou não o comum acordo.

Arbitragem – instancia rápida e privada de solução de conflitos, muito utilizada nas questões de ordem comercial. Apenas para negociação coletiva, a parte pode eleger um árbitro ou socorrer-se da jurisdição. As partes devem chegar a um consenso em relação ao árbitro, de quem será, ele é um técnico que irá decidir, não vai fazer mediação. Forma rápida e eficaz de solucionar os conflitos. Sentença arbitral, mas deveria ser definido como laudo arbitral já que não é uma decisão do poder judiciário, mas na lei está como sentença arbitral. Não necessita de homologação judicial, o arbitro decide e está acabado. Caso não seja cumprido, executa-se via título executivo extrajudicial.

Dissidio coletivo – processo destinado a solução de conflitos de trabalho – expressão do poder normativo da justiça do trabalho – sentença normativa vai trazer em seu bojo uma norma de conduta que irá alterar os contratos individuais. Criou uma outra condição para o contrato, seja pelo acordo, seja pela sentença normativa.

Dissidio de natureza econômica – constitutiva – vão alterar os contratos individual, mesmo que tenha apenas uma clausula de natureza econômica, será classificado como tal, visto que é o principal aspecto é o reajuste salarial – na qual o tribunal determinará normas de conduta para as partes litigantes e que não alterar os contratos individuais de trabalho. Tem que ter comum acordo.

Dissidio de natureza jurídica – natureza declaratório – principalmente é o de greve – não há a discussão de comum acordo, não tem a necessidade. Tribunal vai ou não declarar a abusividade da greve – se for, volta ao trabalho. Se não for abusiva, segue o julgamento e a sentença normativa com uma parte declaratória (referente a não abusividade da greve) e outra constitutiva (em relação aos pedidos que estavam na mesa de negociação). É o dissidio mais utilizado.

Poder que o tribunal tem de dizer o direito, através da sentença normativa, que cria a norma de conduta. Não diz se uma lei se aplica a categoria, tudo de forma concreta.

Para se definir a aplicação de uma lei, é ação comum, reclamação trabalhista. Categoria diferenciada é na ação comum e não no dissidio comum.

Natureza mista – quando vc tem uma greve – decisão com parte declaratória e constitutiva.

Competência exclusiva dos Tribunais – Para os casos de Tribunais Regionais: quando a paralização se der em seu território. TST – quando a paralização exceder seu território, conflito de âmbito nacional (categorias nacionais como bancários e aeronautas) ou conflito de dois TRTs de regiões diferentes.

SP Capital 2ª Região e Interior 15ª Região – os conflitos que envolvesse os conflitos das duas regiões, o tribunal da 2ª Região irá decidir (SP Capital).

Substituição processual – nome próprio para defender direito de outrem – substituição processual ampla no processo do trabalho.

No momento que a ação é proposta, o Tribunal determinará uma audiência aonde se buscará uma conciliação. Autocomposição, as fartes negociam e firmam o acordo coletivo. A parte depositará no Ministério do Trabalho, de âmbito nacional e numa superintendência, âmbito regional.

As partes resolveram fazer um acordo, na audiência inaugural da ação de dissidio coletivo. Duas possibilidade:

1. As partes resolvem firmar um acordo coletivo de trabalho – autocomposição – depositar no MTE e informa ao juízo com petição coletiva, sem necessidade de cópia do acordo, informando que a ação perdeu o objeto. Você não tem uma sentença, então não cabe homologação nem manifestação de ninguém, nem do juiz, nem do Ministério do Trabalho, é simplesmente um acordo ou convenção coletiva do trabalho.
2. Na audiência inaugural as partes fazem um acordo por conta da mediação do juiz, põe na ata o acordo, a partir daí o juiz irá distribuir para homologação.

Sentença normativa com prazo máximo de vigência de 04 anos. Acordo é no máximo 02 anos.

Pressupostos processuais – assembleia obrigatória com ata publicada, convocação por meio de publicação, se não tiver, será extinto o feito. Quórum obrigatório: 859 da CLT.

*Art. 859 - A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembleia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 (dois terços) dos presentes.*

MPT – Se for atividade essencial e houver perspectiva de lesão, somente nessa hipótese que o MPT poderá suscitar o dissidio coletivo.

Presidente de Tribunal não pode suscitar dissidio de greve.

Ação de cumprimento de preceito na norma coletiva, não há necessidade de procuração do trabalhador, porque é hipótese de substituição processual, sem também necessidade de procuração específica. Após a sentença, mandando cumprir, é que se faz necessário a lista dos beneficiários sindicalizados e não antes, no ingresso da ação, na propositura. Ação de cumprimento é proposta na Vara do Trabalho – 1ª instancia. Pede-se uma certidão de julgamento, antes do transito em julgado, de que a sentença foi prolatada, você já busca o cumprimento da decisão.

Ação anulatória – oposto da cumprimento – nesta você pede ao juiz para anular o acordo ou convenção, cuja a competência é dos tribunais, tendo o parâmetro como o dissidio coletivo, já que não há competência expressa em lei.