

Conceito de Dissídio

Dissídio: O que é, Quais os Tipos, Como Funciona e Como Calcular

RH EXPERT NA PRÁTICA

Dissídio é um conceito importante tanto para empregados quanto para empresários. Vamos entender como ele funciona na prática? No direito trabalhista, esse termo representa um desacordo entre a organização e o colaborador. Uma reivindicação coletiva à Justiça para o aumento de salário é um exemplo de dissídio. Mas há outros tipos de dissídio e situações que envolvem disputas entre funcionários e empresas. Neste artigo, você vai tirar todas as suas dúvidas sobre os seguintes tópicos:

- Como funciona essa ação**
- Como calcular o reajuste**
- O que é dissídio coletivo**
- O que é dissídio individual**
- O que é dissídio salarial**
- Como fica o dissídio após a Reforma Trabalhista**
- Como o coaching pode ajudar nessa questão.**

Significado de Dissídio

O significado original da palavra “dissídio” é divergência, aplicada principalmente em âmbito jurídico para nomear os processos de disputa. No direito trabalhista, o termo indica conflito, discórdia e desavença sobre as relações de trabalho. Assim, utiliza-se a palavra dissídio para denominar os processos judiciais que buscam solucionar os conflitos de trabalho, sejam coletivos ou individuais. Conforme os artigos 643 e 763 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e artigo 114 da Constituição Federal, cabe à Justiça do Trabalho processar e julgar dissídios de ações trabalhistas. Assim, o dissídio se origina de uma contradição entre trabalhadores e empregadores, seja de modo individual ou coletivo. Naturalmente, existe uma assimetria de poder entre os representantes do capital e as forças de trabalho.

RH EXPERT NA PRÁTICA

Para equilibrar o jogo, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho já na época da Revolução Industrial, por meio das ações coletivas. Desse modo, os dissídios passaram a ser utilizados quando uma das partes recusava a negociação ou arbitragem, deixando por conta da Justiça do Trabalho a decisão sobre o conflito. No livro *Processo Coletivo do Trabalho* (Editora LTr, 2009), o jurista Ives Gandra Martins conta a história dos dissídios na realidade brasileira, desde a Constituição Federal de 1937 até a última emenda constitucional sobre o assunto (45/2004). Desde a Era Vargas, os dissídios vêm sendo aplicados para a concessão de reajustes salariais de acordo com a inflação e novas condições de trabalho. Inclusive, podemos dizer que esses processos vão muito além da questão salarial e de benefícios, pois permitem a criação de novos direitos para resolver as controvérsias nas empresas.

No entanto, hoje o dissídio é visto quase como um sinônimo de reajuste salarial, pois a maioria das disputas de trabalho têm os honorários como ponto central. Mas há uma diferença importante: ele não é acordado entre as partes, mas obtido na justiça por sindicatos e federações de trabalhadores e empregadores. A seguir, vamos entender como funciona esse processo em detalhes.

Como Funciona o Dissídio? Como Calcular? Quem tem Direito?

RH EXPERT NA PRÁTICA

O processo de dissídio é iniciado com a apresentação da petição inicial pelas partes envolvidas: os sindicatos que representam os trabalhadores de um lado e os sindicatos patronais ou os próprios empregadores do outro. Vale lembrar que o dissídio só é admitido pela Justiça do Trabalho quando falharam todas as tentativas de negociação pelos acordos e convenções coletivas de trabalho. Como em qualquer outro conflito, o ideal é evitar ao máximo a necessidade de recorrer ao poder normativo do Ministério do Trabalho, esgotando todas as medidas possíveis para conciliação. Se não houver chance de acordo, o dissídio é instaurado com representação escrita ao Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da jurisdição correspondente. Uma vez que a sentença de aumento de salário ou revisão de benefícios é decretada, passa a valer para todos os colaboradores.

RH EXPERT NA PRÁTICA

Quando se fala em cálculo de dissídio, geralmente o assunto é salário. Nesse caso, a conta é muito fácil: basta verificar qual a taxa de reajuste salarial determinada pelo sindicato e aplicar o aumento percentual ao salário atual. Por exemplo, se o salário do colaborador é de R\$ 2.000,00 e o dissídio salarial determinou o reajuste de 5%, a nova remuneração será de R\$ 2.100,00. Conforme a CLT, todos os empregados de uma empresa ou categoria profissional têm direito ao dissídio do tipo coletivo, que é de responsabilidade dos sindicatos. Mas é preciso considerar que há diversos tipos de dissídios. Acompanhe o próximo tópico para ficar por dentro da lei.

Tipos de Dissídio

RH EXPERT NA PRÁTICA

A primeira divisão entre os tipos de dissídio se resume a duas categorias: dissídios individuais e coletivos. Vamos começar pelos principais aspectos de cada um: Dissídio Individual O dissídio individual parte de ações movidas por determinadas pessoas, simplesmente denominadas “trabalhador” e “empregador”. Suas principais características são:

- A ação tem por objeto interesses concretos de indivíduos**
- Os sujeitos da relação processual são o empregado e empregador**
- A esfera de interesse é totalmente particular**
- A reclamação escrita pode ser submetida pelo próprio autor em juízo**
- A sentença costuma ser perene, em vez de possuir um tempo determinado.**

Há ainda o dissídio individual simples, que inclui apenas um sujeito, e o dissídio individual plúrimo, que reúne diferentes pessoas em um grupo com interesse singular.

RH EXPERT NA PRÁTICA

Dissídio coletivo O dissídio coletivo expressa os interesses de toda uma categoria profissional ou de empregadores. Por isso, seus atores são os sindicatos trabalhistas e patronais. Os dissídios coletivos podem ser de natureza econômica, quando criam novas regras e condições de trabalho, ou de natureza jurídica, quando o foco é a interpretação de cláusulas e instrumentos de negociação coletiva. Em resumo, as principais classificações de dissídio coletivo são:

- **Econômicos:** instituição de normas e condições de trabalho
- **Jurídicos:** interpretação de sentenças normativas, acordos e convenções
- **Originários:** instituição de normas inéditas
- **De revisão:** reavaliação de normas e condições coletivas de trabalho
- **De declaração:** paralisação do trabalho decorrente de greve.

Os tipos de dissídios constam no artigo 220 do Tribunal Superior do Trabalho, como ações de rito especial que buscam solucionar conflitos entre comunidades sociais de trabalhadores e empregadores.

RH EXPERT NA PRÁTICA

Dissídio salarial

Como já mencionamos, ouvimos falar em “dissídio salarial” porque a reivindicação mais frequente dos dissídios é justamente sobre salários. Na verdade, os dissídios podem ser utilizados para solucionar discordâncias a respeito de planos de saúde, vale-transporte, vale-refeição, férias, licença maternidade e paternidade, auxílio-creche e qualquer outro tema. Porém os reajustes salariais são os campeões de dissídios no Brasil. Essa é a explicação para que o “dissídio salarial” seja um termo tão popular. Muitas vezes, o reajuste salarial é conseguido por meio de um acordo entre as partes, sem o envolvimento da justiça. Nesses casos, não poderíamos sequer utilizar a palavra dissídio, pois o processo judicial só é aplicado quando as tentativas de conciliação se esgotam.

RH EXPERT NA PRÁTICA

Apesar disso, a força do hábito e os jargões do mercado de trabalho insistem em chamar qualquer reajuste de dissídio – mas não custa esclarecer esse ponto.

Porcentagem do Dissídio

Novamente, quando o assunto é porcentagem do dissídio, geralmente refere-se ao reajuste salarial. Nesse caso, a Justiça do Trabalho determina uma porcentagem fixa de reajuste e um período de vigência. Um conceito importante para entender o dissídio é a data-base, que indica a data de início de uma nova versão de acordo ou convenção coletiva. De modo geral, os acordos têm validade de um ano, mas a CLT determina que podem se estender por até dois anos. Para compreender melhor, podemos tomar como exemplo a tabela de convenções coletivas do Sindicato dos Comerciários de São Paulo, que mostra os reajustes percentuais de 2015 até 2018 nos dissídios de cada sindicato.

RH EXPERT NA PRÁTICA

São essas as porcentagens que devem ser levadas em conta nos cálculos de dissídio. Há ainda outros tipos de porcentagens aplicados aos acordos, como o percentual de desconto máximo para alguns benefícios e percentual de indenizações e multas em caso de violação das cláusulas. Ou seja, a empresa e os funcionários devem estar sempre atentos aos acordos coletivos e dissídios estabelecidos, para evitar qualquer divergência e descumprimento das leis trabalhistas. Na prática, os cálculos são simples, mas há alguns pontos importantes, como os pagamentos proporcionais e retroativos. Para não deixar passar nenhum detalhe, vamos entender como funcionam essas condições.

Dissídio Proporcional

RH EXPERT NA PRÁTICA

O dissídio proporcional é pago aos trabalhadores que foram admitidos depois da publicação da última data-base. Assim, o cálculo é feito a partir dos meses de trabalho em que estava vigente a convenção, até que seja determinado o próximo dissídio. Por exemplo, se um trabalhador foi contratado em janeiro e o último dissídio é de junho do ano anterior, o período corresponde a cinco meses sob a convenção. Nesse caso, se o reajuste da convenção é de 7%, o empregador deverá pagar 2,9% sobre o salário do trabalhador, conforme a proporção do período. No entanto, muitas empresas adotam, como padrão, o pagamento do dissídio integral para todos, como parte de sua política salarial e de benefícios. É importante notar que o pagamento integral do dissídio evita a desigualdade salarial entre colaboradores do mesmo cargo, o que pode ser uma vantagem para o clima organizacional e fortalecimento da empresa.

RH EXPERT NA PRÁTICA

Dissídio Retroativo

O dissídio retroativo diz respeito aos acordos que são homologados tardiamente entre empregadores e empregados. Quando isso ocorre, a empresa é obrigada a pagar a diferença retroativa correspondente aos dias trabalhados, desde a data-base até a homologação definitiva do reajuste salarial. Por exemplo, se a data-base da convenção coletiva é de 1º de junho e o acordo só foi homologado em novembro, o empregador deve pagar o proporcional a esses 5 meses.

Geralmente, os atrasos entre o fechamento e a publicação das convenções coletivas de trabalho ocorrem por conta de negociações em curso.

RH EXPERT NA PRÁTICA

Reforma Trabalhista e o Dissídio

A reforma trabalhista foi implementada no Brasil por meio da Lei 13.467/2017, impactando diretamente as negociações coletivas e, conseqüentemente, os dissídios. A principal mudança da lei é a determinação de que os acordos e convenções coletivas têm prevalência sobre a lei, ou seja, o negociado prevalece sobre o legislado. Outro fator decisivo da reforma é que as cláusulas normativas das convenções coletivas deixaram de ter qualquer validade após o término da vigência do acordo. Antes, era possível manter em vigor algumas normas coletivas, mesmo depois do prazo vencido. O resultado dessa mudança foi um crescimento expressivo nas ações judiciais para tentar manter os direitos anteriores – ou seja, dos dissídios coletivos. Em entrevista ao G1, o presidente do TRT da 15ª Região, desembargador Fernando da Silva Borges, tenta explicar por que os dissídios coletivos aumentaram mais de 300% em Campinas após a reforma trabalhista.

Na opinião do especialista, os sindicatos estão recorrendo à Justiça do Trabalho para tentar preservar os direitos previstos em convenções e acordos, agora que as negociações com os empregadores estão mais difíceis. O aumento nos dissídios indica que está mais complicado chegar a um acordo entre sindicatos patronais e trabalhistas, uma vez que a reforma desencoraja o apelo à justiça e estimula as negociações diretas. No entanto, o desembargador também chama a atenção para a influência da crise econômica agravada em 2018, que leva a embates mais duros entre trabalhadores e empregadores.

RH EXPERT NA PRÁTICA

Em resumo, podemos dizer que a reforma trabalhista remodelou os dissídios coletivos e intensificou as disputas por melhores condições de trabalho. Do mesmo modo que os trabalhadores querem manter os direitos previstos em acordos, os empregadores não têm obrigação de negociar direitos que foram excluídos pela nova lei. Parece uma situação complicada, não? Se você está achando esse cenário muito complexo, uma ajuda profissional pode ser bem-vinda.