



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
CURSO DE DIREITO

ZAGARI COUTINHO VIDAL

DISSÍDIO COLETIVO

JUIZ DE FORA – MG

2015

ZAGARI COUTINHO VIDAL

DISSÍDIO COLETIVO

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Carmem Lúcia Machado Ribeiro

JUIZ DE FORA – MG

2015

FOLHA DE APROVAÇÃO

Zagari Coutinho Ueda

Aluno

Dissídio Coletivo

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

[Assinatura]

Laura A. Vieira

Bianca Stephen

Aprovada em 01/12/2015.

Dedico à Professora Carmem Lúcia Machado Ribeiro, pela importante e fundamental assistência na participação da elaboração do presente trabalho.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, à força Divina.

À minha esposa Berenice Rodrigues Camilo Coutinho, aos meus filhos, Miguel e Júlia e demais pessoas que sempre me motivaram, elevando a minha autoestima.

À coordenadora do curso, Luciana Maciel Braga.

A todos os docentes que nos auxiliaram diretamente e indiretamente.

Aos colegas de turma pela superação das dificuldades.

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de demonstrar a importância dos dissídios coletivos no ordenamento jurídico, em especial, na justiça do trabalho. O dissídio coletivo ocorre quando não houve solução na negociação coletiva direta, entre os trabalhadores e empregadores. Exploramos de quem é e de quem será a competência para solucionar os dissídios coletivos, sendo o tribunal responsável pelo recebimento do dissídio coletivo, terá de criar novas normas, para serem aplicadas às categorias litigantes, ou interpretar cláusulas de acordo ou convenção coletivas de trabalho. A natureza jurídica dos dissídios coletivos também será ponto de exploração, que podem ser de natureza econômica ou jurídica. É de suma importância a exploração sobre dissídios coletivos, pois será ele o penúltimo remédio jurídico, no qual, os sindicatos irão buscar solucionar conflitos que não obtiveram resultado desejado por uma categoria. A base deste trabalho foi a metodologia de pesquisa bibliográfica, através de livros e artigos da área.

Palavras-Chave: Dissídio individual. Dissídio coletivo. Trabalho. Sindicatos.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 DISSÍDIO COLETIVO	9
2.1 Definição de Dissídio Coletivo.....	10
2.2 Classificação do Dissídio Coletivo	11
2.3 As partes no Dissídio Coletivo.....	12
2.4 Espécies de Dissídios Coletivos	13
2.5 Competência	14
2.6 Legitimidade	14
3 CONFLITOS COLETIVOS	16
3.1 Conflitos Coletivos	16
3.2 Solução jurisdicional.....	Erro! Indicador não definido.
3.3 Poder Normativo	18
4 CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIAS	22

1 INTRODUÇÃO

O dissídio coletivo é um processo judicial de solução dos conflitos coletivos que no Brasil ganhou máxima expressão como um importante mecanismo de criação de normas e condições de trabalho por meio dos tribunais trabalhistas que proferem sentenças denominadas normativas quando as partes que não se compuseram na negociação coletiva acionam a jurisdição.

O processo do trabalho surgiu junto com as normas que regulariam as relações patrão-empregado, é impraticável a vida em comum sem a normatização do compromisso humano, daí surgiu o Direito como conjunto das normas gerais e positivas disciplinadoras da vida social. Cabe ao Estado ordenar as leis e estabelecer medidas de imposição coercitivas do comando expresso na norma.

A proteção aos direitos conquistados sempre foi uma preocupação daquele que os normatizavam; a composição dos órgãos e os instrumentos para fazê-lo teve peculiar influência da cultura de cada país, acompanhando a evolução das formas de trabalho, cada Estado passou por um processo de adequação às necessidades de empresas e trabalhadores. Um consenso majoritário: o trabalhador é a parte mais frágil da relação e como tal deve desfrutar de maior proteção do Estado.

Direito Processual do Trabalho é o instrumento de manifestação do estudo sistematizado das leis que organizam e disciplinam a ação e a jurisdição trabalhista, através do processo.

Regras que normatizam os meios e a forma processo pelo qual, se defende e alcança as garantias contidas no direito material.

Os dissídios coletivos são ações ajuizadas pelos sindicatos, federações ou confederações, com o interesse de defender seus filiados. A primeira etapa do processo é feita uma audiência de conciliação e instrução. No qual busca o Poder Judiciário resolver o conflito de forma amigável, sem novos conflitos, através da conciliação, pondo um fim no caso. Caso não haja acordo, o Juiz passará para a fase de instrução, no qual ira interrogar as partes e fim de saber maiores informações para julgamento da matéria.

Esse procedimento chamado de dissídio coletivo será o último meio e recurso utilizado para resolver conflitos entre os sindicatos, é nesse momento que o Estado terá de intervir para solução total do impasse. O estado juiz, terceiro na relação jurídica trabalhista, criará direitos aos trabalhadores por meio da decisão judicial no Dissídio Coletivo.

A presente pesquisa irá abordar nos capítulos 2 e 3 a evolução história do dissídio coletivo, bem como sua definição, classificação, espécies, competência e legitimidade. No capítulo 4 os seus conflitos e soluções jurisdicionais.

2 DISSÍDIO COLETIVO

O dissídio coletivo é um processo judicial de solução dos conflitos coletivos, que ganhou no Brasil a máxima expressão como importante mecanismo de criação de normas e condições de trabalho por meio dos tribunais trabalhistas, que proferem sentenças denominadas normativas. Quando as partes que não se compuseram na negociação coletiva acionam a jurisdição. A partir de então é instituída a jurisdição do trabalho, em sua modalidade rudimentar, ou seja, a conciliação e a arbitragem facultativas, que são mecanismos que atuam nos conflitos trabalhistas, conflitos estes coletivos basicamente de cunho financeiro ou social.

Wagner (2007, p. 38) ensina que: “O dissídio coletivo constitui-se em ações ajuizadas no Tribunal para solucionar conflitos entre as partes coletivas que compõem uma relação de trabalho”.

Normalmente a negociação coletiva é confundida com o dissídio coletivo e com o acordo coletivo. No primeiro existe uma tentativa de acordo entre as partes, no segundo a decisão de acordo cabe ao Judiciário. Os dissídios coletivos se instauram mediante petição inicial na qual são expostas as reivindicações.

Ensina ainda, o autor citado acima, que da negociação coletiva exitosa originam-se normas, o Acordo Coletivo ou a Convenção Coletiva. O Acordo Coletivo é um conjunto de normas pactuadas entre o sindicato profissional diretamente com uma ou mais empresas, sendo interpartes, ou seja, atinge somente as partes envolvidas na negociação. A Convenção Coletiva é um conjunto de normas acordadas entre o sindicato profissional e o sindicato patronal, atingindo toda classe ou categoria. As cláusulas resultantes não podem ser usadas como defesas em lei. (Wagner, 2007, p. 40).

O Brasil optou de início em 1939, no regime do Estado Novo pela solução jurisdicional de todos os conflitos coletivos, inclusive os de natureza econômica, inspirado na Carta del Lavoro italiana do regime fascista de Benito Mussolini”. “O Estado autoritário, explica Arion Sayão Romita (2009, p. 359), repele a negociação coletiva, porque esta pressupõe sindicato livre e entendimento direto entre os interessados, com possibilidade de greve”. (Wagner, 2007, p. 40).

Tentativas posteriores de incentivar a autocomposição dos conflitos coletivos por meio da negociação coletiva não encontraram ressonância entre as classes empresarial e trabalhadora. Assim, durante o interregno democrático de 1946 a 1964, e depois, no fim da década de setenta, várias reformas legais procuraram propiciar a utilização de contratos, convenções e acordos coletivos, sem abrir mão da solução jurisdicional.

Entretanto, a implantação do sistema de autocomposição dos conflitos requeria, como ainda requer, alguns pré-requisitos, em grande parte inexistentes entre nós, que poderiam ser sintetizados numa única expressão: autenticidade da vida sindical. A liberdade para negociar exige posição de igualdade entre os contendores, somente alcançada por sindicatos fortes, independentes, com poder de arregimentação da categoria. No Brasil, o imposto sindical, eufemisticamente denominado contribuição sindical, atrelava o sindicato ao Estado; o número de associados era pequeno e as lideranças receavam a crítica e se eximiam de responsabilidade, agasalhadas sob a proteção proporcionada pelas decisões dos tribunais trabalhistas.

Por isso, nem mesmo o levantamento da proibição das greves depois, a eliminação dos entraves legais criados para dificultar seu exercício e da intervenção estatal no desenvolvimento das atividades sindicais, acrescido da adoção de outras medidas tendentes a liberar as amarras estatais, foram suficientes para desenvolver as negociações coletivas.

Certo é, nada obstante, que algumas entidades sindicais romperam as estruturas e conquistaram sua autonomia e autenticidade, a partir de 1978, antecipando-se aos anseios de liberdade e de democracia de toda a sociedade. Greves venceram as restrições, criaram-se Centrais Sindicais à margem dos moldes legais imperantes etc. A grande maioria dos sindicatos, contudo, ainda não alcançou essa situação.

A situação se manteve, com várias outras tentativas de incentivo às soluções negociadas que não obtiveram o êxito esperado, e apenas algumas restrições ao poder normativo da Justiça do Trabalho, até a recente reforma constitucional imposta pela Emenda Constitucional n. 45/2004.

2.1 Definições de Dissídio Coletivo

Dissídio coletivo é procedimento adotado para soluções de conflitos coletivos de trabalho perante o Poder Judiciário. É sem dúvida um importante meio de resolver conflitos coletivos que não obtiveram resultados ou respostas em momentos anteriores.

Conforme conceituação de Leite:

Dissídio coletivo é uma espécie de ação coletiva conferida a determinados entes coletivos, geralmente os sindicatos, para a defesa dos interesses cujos titulares materiais não são pessoas individualmente consideradas, mas sim grupos ou categorias econômicas, profissionais ou diferenciadas, visando à criação ou interpretação de normas que irão incidir no âmbito dessas mesmas categorias. (2004, p. 26).

Saraiva (2006, p. 39), diz que: “dissídio coletivo de trabalho nada mais é do que uma ação que vai dirimir os conflitos coletivos de trabalho por meio do pronunciamento do Poder Judiciário do Trabalho.”.

Para Mascaro (1998, p. 21), Mello (2002, p. 53), define dissídio coletivo sendo:

O processo através do qual se discutem interesses abstratos e gerais, de pessoas indeterminadas (categoria profissional ou econômica), com o fim de se criar ou modificar condições gerais de trabalho, de acordo com o princípio da discricionariedade, atendendo-se aos ditames da conveniência e da oportunidade e respeitando-se os limites máximos previstos em lei.

Através destes conceitos podemos perceber que o dissídio coletivo é um processo judicial de solução dos conflitos coletivos econômicos ou jurídicos.

2.2 Classificação do Dissídio Coletivo

Os dissídios coletivos podem ser divididos em dissídios coletivos de natureza econômica ou de interesse e dissídio coletivo de natureza jurídica ou de direito.

Os dissídios coletivos econômicos ou de interesse são aqueles em que os empregados reivindicam melhores condições de trabalho, sobretudo, no que concerne à melhora de seus salários. Estes dissídios objetivam a criação ou alteração de normas jurídicas, criando, modificando ou extinguindo uma situação de trabalho.

Os dissídios coletivos jurídicos ou de direito ocorrem quando há divergência acerca da interpretação ou aplicação de determinada norma jurídica. Estes dissídios não objetivam a criação ou alteração de normas jurídicas, mas tão somente declarar o sentido, a aplicação ou a interpretação de uma norma já existente.

Leite (2004) nos acrescenta que os dissídios coletivos são classificados da seguinte forma: a) Econômicos – são aqueles que se destinam a criação de ou modificação das normas gerais de trabalho, que não foram acordadas previamente, através da representação dos interessados por meio dos sindicatos; b) Jurídicos – tem como finalidade a interpretação, assim como a declaração do alcance da norma jurídica existente, sendo sentenças normativas, instrumento de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, entre outros; c) Originários ou iniciais – quando não houver sido estipulada data base da categoria, pela inexistência de norma coletiva anterior; d) Revisionais – são aquelas que visam modificar

norma anterior; e) Extensão – quando buscam entender uma norma a trabalhadores que por ela não tinham sido alcançadas.

2.3 As partes no Dissídio Coletivo

Nascimento (2005, p. 43), diferencia os dissídios individuais com o processo coletivo, mencionado que “No processo coletivo, (as partes) são grupos econômicos e profissionais, abstratamente considerados, representados por organizações, para a solução de conflitos de natureza coletiva”.

O sindicato encontra-se como legitimado no polo ativo para a propositura do dissídio coletivo por expressa vinculação legal, contida no art. 857 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nos casos em que não haja sindicatos representativos da categoria, são legitimadas as federações, bem como não existindo estas, as respectivas confederações.

Saad (2004, p. 49), para propor ação coletiva:

Insistimos em dizer que a lei – art. 857 da CLT – declara ser prerrogativa dos sindicatos a propositura de uma ação coletiva de trabalho, mas, em falta deles, poderá a instauração ser feita pelas Federações correspondentes e, inexistindo estas, pelas respectivas confederações, no âmbito de sua representação.

Mello (2002, p.53), o mesmo é defensor da não recepção pela Constituição Federal do artigo mencionado acima, e argumenta:

Tribunais Regionais do Trabalho, assim como o Tribunal Superior do Trabalho não estão mais autorizados a instaurar dissídio coletivo por culpa da vedação constitucional de interferência pelo Estado na organização sindical, principio esse encontrado no art. 8º, I da Constituição Federal.

Saraiva (2006, p. 39), tem o entendimento pela impossibilidade de instauração de ofício pelo presidente do Tribunal pelos seguintes motivos:

a) O art. 2º do CPC fixa o princípio da inércia da jurisdição ao dispor que nenhum juiz prestará a tutela jurisdicional senão quando a parte ou o interessado a requerer, nos casos e formas legais, não cabendo ao presidente do Tribunal, portanto, ao arripio do princípio em comento, instaurar, de ofício, instância de greve; b) Não seria razoável, por outro lado, que a Justiça do Trabalho julgasse um dissídio coletivo por ela mesmo proposto, por meio de seu presidente; c) A Lei n.º 7.783/89 somente concede a iniciativa para provocar a instauração de dissídio coletivo em caso de paralisação do trabalho a qualquer das partes ou ao Ministério Público do Trabalho, estando, portanto, o art. 856 da CLT, neste particular, derogado pela Lei, específica, de greve; d) A própria Constituição Federal de 1998, ao acrescentar o § 3º ao art. 114, por força da EC 45/2004, não contemplou o presidente do tribunal

como co-legitimado a suscitar dissídio de greve em caso de paralisação em atividade essencial”. Também detém legitimidade ativa para a instauração de dissídio coletivo de trabalho o Ministério Público, nos casos de greve conforme disposição do art. 856 da CLT e art. 114, §3º da Constituição Federal.

2.4 Espécies de Dissídios Coletivos

O dissídio coletivo e o individual tem um ponto em comum, pois ambos se desenvolvem perante o órgão jurisdicional. Mas tem suas diferenças a saber: quanto às partes, à competência, ao procedimento aos fins e aos efeitos da sentença.

No processo individual são pessoas agindo no interesse próprio, para a solução de um conflito de natureza individual, empregado e empregador, sujeitos de uma singular relação de trabalho.

A competência para decidir os processos coletivos é dos órgãos jurisdicional de segunda instância, atuando originariamente. Já processos de dissídios individuais são conhecidos pelos órgãos de primeira instância, nele funcionando os tribunais em decorrência de competência recursal.

Dissídios coletivos são dissídios na qual a natureza jurídica, será de interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos e negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos. Os dissídios jurídicos visam: a interpretação de uma norma preexistente, sendo ela legal, costumeira ou oriunda de acordo, convenção ou dissídio coletivo. (Hinz, 2009, p. 68).

Para Basso (1999, p. 39), o dissídio coletivo de natureza jurídica, como toda ação, pressupõe a existência de um processo:

Para a formação regular deste necessário analisar o conflito coletivo sob o prisma dos pressupostos processuais e das condições da ação. Tem o objetivo: a criação ou alteração de normas jurídicas, mas tão somente declarar o sentido, a aplicação ou a interpretação de uma norma já existente.

Do mesmo modo que os conflitos coletivos de trabalho dividem-se em conflitos de natureza econômica e conflitos de natureza jurídica, também os dissídios coletivos, entendidos como procedimentos para solução jurisdicional dos conflitos coletivos de trabalho, classificam-se em econômicos e jurídicos.

Assim, quando o que se pretende é a criação de normas e condições de trabalho, o dissídio terá caráter econômico. De outra banda, quando os conflitos são fundados em normas

preexistentes em torno da qual divergem as partes, quer na sua aplicação, quer na sua interpretação, estar-se-á diante de dissídio de índole jurídica.

O dissídio de greve, possui, ontologicamente, natureza de dissídio jurídico, uma vez que supõe a apreciação do caráter abusivo da greve (ação de natureza declaratória). Geralmente, contudo, são discutidas, no bojo do dissídio de greve, questões atinentes às condições de trabalho, circunstância que, segundo parte da doutrina, lhe confere caráter misto.

2.5 Competência

O dissídio coletivo é pautado em um conflito de interesses que pode ser: de cunho econômico, normatização funcional ou de sentença normativa.

Enfim são instrumentos de negociação coletiva de trabalho preexistentes, que se agem tornando injustas ou ineficazes pela modificação de circunstâncias que a ditaram.

Normalmente têm como origem uma negociação frustrada envolvendo como reivindicações não se reajustes de salários, fixação de piso salarial, adicionais, mas também melhores condições de trabalho.

Para processar, conciliar e julgar os dissídios coletivos a competência é dos Tribunais, sendo: os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), por sua Seção Especializada, nos conflitos que envolvam partes com atuação limitada à sua base territorial. E o Tribunal Superior do Trabalho (TST) quando a demanda extrapolar a jurisdição de um Tribunal Regional. E, sobre competência declina o art. 866 “Quando o dissídio ocorrer fora da sede do Tribunal, poderá o Presidente, se julgar conveniente, delegar à autoridade local as atribuições de que tratam os arts. 860 e 862”. Nesse caso, não havendo conciliação, a autoridade delegada encaminhará o processo ao Tribunal, fazendo exposição circunstanciada dos fatos e indicando a solução que lhe parecer conveniente.

A decisão proferida no dissídio coletivo é aplicável sobre toda a categoria, obriga todas as empresas do setor representado pela entidade sindical e patronal no processo. É o que se denomina o efeito erga omnes da sentença normativa.

2.6 Legitimidade

A negociação coletiva constitui prerrogativas das organizações sindicais dos trabalhadores da qual não podem abdicar e nem transferir. A Constituição Federal deu aos

sindicatos profissionais o monopólio da negociação. Em seu art. 8º, VI é obrigatório a participação dos sindicatos na negociação coletiva do trabalho.

Enfim, do lado dos trabalhadores estão habilitados a negociar: sindicatos, federações quando inorganizadas, confederações se além de inorganizadas sequer inexistir federação, e no caso de participação nos lucros e resultados, a comissão é escolhida pelos trabalhadores, com apoio em dispositivo escancaradamente inconstitucional do lado empresarial, também a empresa ou grupo de empresas.

Antes e depois da Emenda Constitucional, constitui um processo. Com tal denominação é tratado na consolidação das leis de trabalho no art. 616, § 4º “nenhum processo de dissídio coletivo, seja econômica será admitida sem antes esgotarem as medidas relativas à formalização da convenção ou acordo correspondentes”.

A redação dos textos que disciplinam o dissídio coletivo é tortuosa, mas o art. 861 permite concluir que instrução processual comporta todas as provas admitidas em direito, inclusive depoimento pessoal, inquirição testemunhal e pericial.

Os requisitos para a propositura do dissídio coletivo estão reunidos nos artigos 856 a 875, da CL.T., que disciplinam as atividades das partes, do Juiz e dos seus auxiliares. Dentre esses dispositivos, o art. 859 dispõe exatamente sobre a habilitação do Sindicato para a prática dos atos processuais na ação coletiva. (Barro Junior, 2000, p. 39).

A representação coletiva está sujeita à aprovação da assembleia geral convocada pela entidade sindical. Trata-se da legitimação processual e, portanto, de pressuposto processual. O Sindicato só pode praticar atos processuais de instauração do dissídio se autorizado pela assembleia geral.

O dissídio coletivo tem, portanto, os seus requisitos e os seus pressupostos. Não existem normas especificando as hipóteses em que as decisões poderão estabelecer normas e condições de trabalho, a não ser as concernentes à legislação da política salarial. Na falta dessas normas, a competência constitucional para julgar dissídios coletivos entre empregados e empregadores apresenta-se sem limitações, mas é aceita como autoaplicável e exercida com prudência. Todavia como se disse, tem normas relativas à legitimação para a sua propositura como lide coletiva.

3 CONFLITOS COLETIVOS

As relações de trabalho nem sempre se desenvolvem com normalidade e harmonia; muitas vezes se produzem perturbações, disso resultando os conflitos. Estes surgem quando uma das partes lesa o direito da outra, quando divergem na interpretação ou alcance de uma norma, ou quando creem que é necessário mudar as condições existentes. Em todas essas situações ou noutras análogas produz-se uma distorção nas relações que se mantinham e isto resulta num conflito.

Consoante Ruprecht (1995, p. 682):

O conflito coletivo de trabalho formaliza-se mediante uma relação de litígio estabelecida entre uma coletividade homogênea de trabalhadores e uma empresa ou grupo de empresas, que tem como matéria ou objeto próprio a confrontação de direitos ou interesses comuns à categoria profissional. Quanto à finalidade ou objeto, os conflitos coletivos de trabalho podem ser: econômicos ou de interesse, quando a controvérsia ocorre em torno das condições de trabalho, visando a sua criação, modificação ou extinção; nesta espécie de conflito, os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho; e jurídicos ou de direito, quando a divergência reside na aplicação ou interpretação de uma norma jurídica preexistente, tendo por escopo a declaração sobre o sentido de uma norma ou a execução de uma norma não cumprida pelo empregador.

O Direito do Trabalho estuda os conflitos e os classifica, tendo em vista os sujeitos conflitantes, em duas espécies básicas: individuais, quando ocorrem entre um trabalhador ou diversos trabalhadores, individualmente considerados, e o empregador; e coletivos, quando alcança um grupo de trabalhadores e um ou vários empregadores e se refere a interesses gerais do grupo. Portanto, se vê que os conflitos são coletivos quando ocorridos entre os grupos de trabalhadores abstratamente considerados e o grupo de empregadores, objetivando matéria de ordem geral. Nessa acepção, o grupo não é uma simples soma ou reunião de pessoas, esse é o seu aspecto objetivo, havendo necessidade de que subsista um vínculo intersubjetivo entre tais pessoas, ou seja, uma uniformidade de sentimentos traduzida no interesse coletivo.

3.1 Conflitos Coletivos

Os conflitos coletivos são resolvidos mediante auto composição ou heterocomposição. Aquela ocorre quando as próprias partes, diretamente, os solucionam. Esta última sucede nas hipóteses em que os conflitos são solucionados por um órgão ou pessoa supra partes. As formas auto compositivas de solução dos conflitos coletivos

de trabalho são a negociação, a mediação e a renúncia. A arbitragem e a jurisdição do Estado são formas heterocompositivas. Uma parcela da doutrina inclui a autodefesa como forma de solução de conflitos. Quando autorizadas ou não proibidas pela legislação, a greve e o locaute são exemplos de técnicas de autotutela. (Ruprecht, 1995, p. 683).

3.2 Soluções jurisdicionais

Quando o empregado e empregador não chegam em um denominador comum, segue a analogia: assembleia sindical (CLT, art. 859), pela qual o sindicato estará autorizado a ingressar com dissídio coletivo e o sindicato patronal a fazer sua defesa.

Antes de ingressar com a ação coletiva, o interessado deve cumprir as condições prevista pela lei (CPC, art. 267, VII), daí se existir a possibilidade jurídica do pedido, a legitimidade das partes e o interesse processual, e autorização da assembleia do sindicato para propositura da ação.

O dissídio é disputa diante de um conflito de interesses, no âmbito acadêmico preocupa-se em mostrar suas diferentes espécies. Para o Tribunal Superior do Trabalho (TST) classificam-se como: de natureza econômica, para a instituição de normas e condições de trabalho; de natureza jurídica para interpretação de cláusulas de sentenças normativas.

Segundo Ruprecht (1995, p. 685), “feita a divisão entre os meios de composição dos conflitos coletivos, interessa-nos, nessa quadra, determos o nosso exame na forma jurisdicional de solução dos conflitos”.

Para o autor, a rigor, quando os sistemas não-judiciais de composição de conflitos fracassam, o Estado vê-se obrigado a intervir na questão para encontrar uma solução, evitando que as desavenças causem consequências danosas à coletividade. Assim, quando os órgãos judiciais intervêm na solução de um conflito coletivo estar-se-á na presença da solução jurisdicional de tais controvérsias. É sabido que os conflitos coletivos de trabalho podem ser de natureza jurídica ou econômica.

Afirma Ruprecht (1995, p. 685), diz que:

Os primeiros conflitos de natureza jurídica podem ser solucionados de forma semelhante aos conflitos individuais, haja vista que as principais ações utilizadas para a superação destes são também adotadas para solução daqueles, tais como a reclamação trabalhista, a ação de cumprimento e a ação civil pública. Os conflitos de índole econômica, por seu turno, exigem procedimento especial para a sua solução, vale dizer, devem ser resolvidos por meio de ação específica: o dissídio coletivo, de acordo com o procedimento estabelecido nos artigos 856 a 871 e 873 a 875, da CLT.

O mesmo autor, diz que nada impede que o conflito de caráter jurídico seja solucionado por meio do dissídio coletivo. Aliás, deve-se frisar que, via de regra, os dissídios ajuizados envolvem conflitos tanto de natureza jurídica quanto de natureza econômica. O que se quer ressaltar, nesse momento, é a imprescindibilidade da instauração do dissídio coletivo para a solução dos conflitos de natureza econômica, por força de preceito constitucional art. 114, §2º, CF, circunstância que, ao revés, não se impõe quanto aos conflitos de índole jurídica.

Enfim, o dissídio coletivo é uma forma prevista na ordem jurídica para composição jurisdicional, confia-se a Justiça do Trabalho a função de resolver a disputa, fazendo com poderes para determinar por meio de uma sentença as pretensões que entenda oportuna.

3.3 Poder Normativo

O sindicato, em juízo, é a própria categoria em ação, com a qual praticamente se confunde, atuando no exercício das suas normas e atribuições que nada mais é do que o interesse coletivo de melhores condições de trabalho e financeiro, etc.

Com a recusa das partes em entrar num acordo o poder normativo da justiça do trabalho, faz o seu papel de buscar ou fazer valer as normas e condições de trabalho nos dissídios coletivos ao dar a sentença normativa que aplicaram para todos sobre as representações das partes que figurem no processo judicial.

O dissídio coletivo classifica-se em: dissídio coletivo quanto as partes, o objeto, a instauração e o direito material constituído. Quando as partes que nele figuram, existe o processo coletivo entre organizações sindicais de empregados contra organizações sindicais de empregadores e entre aquelas e uma ou mais empresas.

Quanto ao objeto, os processos coletivos são constitutivos e declaratórios. Os constitutivos destinam criar uma regulamentação coletiva nova ou reivindicar condições de trabalho que já havia anteriormente a regulamentação.

O intuito do dissídio coletivo é a obtenção de um novo contrato de trabalho e a declaração sobre o sentido de uma ou mais cláusulas de um contrato de trabalho.

Os conflitos coletivos podem ser solucionados de duas formas: auto compositivas, como a mediação e as convenções e acordos coletivos; e heterocompositivas, como a arbitragem e a jurisdição A intervenção da Justiça do Trabalho nos conflitos coletivos se faz

por meio de sentenças proferidas em dissídios coletivos, que, por seu turno, diferenciam-se em dissídios de natureza econômica e jurídica. (Costa, 1998, p. 399-400).

Ainda Costa (1995, p. 399-400):

Enquanto nos dissídios de índole jurídica, a sentença é de natureza declaratória da existência ou inexistência de certa relação jurídica, nos de índole econômica, a sentença possui caráter constitutivo, tendo em vista que cria normas de caráter geral e abstrato, que disciplinam as relações jurídicas de emprego. O poder normativo surge nos chamados dissídios de natureza econômica, quando os Tribunais do Trabalho têm a possibilidade de estabelecer normas e condições de trabalho, oponíveis erga omnes às categorias econômicas ou às empresas e às categorias profissionais envolvidas no litígio.

Costa (1995, apud Martins Filho, 2000, p. 282), fala que “o poder normativo faz com que o julgador, nas ações coletivas, desempenhe função diversa da jurisdicional”, uma vez que:

Nesses processos ele não tem competência de proclamar o direito de quem quer que seja, mas de criar o direito, atuando como uma espécie de legislador suplente, não para ditar leis ou concorrer com o Poder Legislativo, mas para criar o direito expreso através de norma ou cláusulas que terão eficácia semelhante à da lei, dentro do âmbito de, pelo menos, duas categorias, uma profissional e outra econômica, ou de uma categoria profissional e de uma ou várias empresas.

Para Martins Filho (2000, p. 282):

A competência normativa ou poder normativo implica, pois, a possibilidade do Judiciário Trabalhista, nos dissídios coletivos, criar novas condições de trabalho, além daquelas mínimas já previstas em lei. Deve-se acrescentar que a sentença normativa, consequência do poder normativo da Justiça do Trabalho, vigora erga omnes, assemelhando-se, desse modo, à norma jurídica, mercê do seu caráter geral e abstrato, atingindo, quando menos, duas categorias, uma profissional e outra econômica, ou uma categoria profissional e uma ou mais empresas.

Meirelles (2005, p. 83), define o poder normativo:

Como a atribuição que um órgão estatal possui de criar direito, de legislar, de disciplinar as relações jurídicas. Poder normativo não se confunde com jurisdição. Trata-se, como visto, de uma atuação de natureza legislativa a cargo de um órgão do Poder Judiciário. Por isso, a importância de se delinear dogmaticamente o que seja o poder normativo da Justiça do Trabalho, para não o confundir com hipóteses em que a Justiça do Trabalho julga ações coletivas exercendo estritamente o poder jurisdicional.

Ensina ainda o autor, que embora a função legislativa seja preponderantemente exercida pelo Poder Legislativo, a ordem constitucional atribuiu tal função a outros órgãos

estatais, tal como sucedeu em relação à Justiça do Trabalho. Assim, ao exercer o poder normativo, a Justiça do Trabalho não está no uso de qualquer função judicial. Ela está, em verdade, exercendo função legislativa, tal como o Congresso Nacional a exerce em suas atribuições típicas. (Meirelles, 2005, p. 83).

4 CONCLUSÃO

A evolução dos direitos trabalhistas tiveram seu início oriundo do trabalho escravo, que passaram pelas lutas por condições de trabalho melhor, vindo a alcançar reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e sua real proteção pelo Estado. Foram aproximadamente duzentos anos de muita luta, até o reconhecimento universalizado, através da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ao regulamentar às relações do trabalho, o Estado veio desenvolver e aprimorou ao longo do tempo os mecanismos necessários que proteção das as normas materiais, tendo sistematizando seus órgãos de proteção, bem como criando normas instrumentais, com isso visando alcançar a proteção do Estado de forma mais rápida e simples.

O acesso aos meios de defesa dos direitos normatizados ficou mais fácil e colaborou na introjeção do princípio da igualdade, dignidade e da justiça, no dia a dia do cidadão, sendo a garantia real do exercício da cidadania.

A presença facultativa do advogado nas ações trabalhistas constitui um empecilho na relação piramidal do processo, uma vez que, a ausência desse, pode impedir que os postulantes empregados e empregadores tenham acesso a todos os direitos que lhe estão sendo limitados, tendo em vista evitar os excessos dos caminhos processuais; que por sua vez o juiz demanda tendo que lidar com o desconhecimento processual e material da parte, e, por conseguinte, não consegue dar rapidez a ação.

É a força sindical, que é capaz de resolver questões referentes as melhores condições de empregos, especialmente o que se diz respeito a questão salarial. Todavia, se faz necessário um fortalecimento das bases sindicais na busca pelo melhor, perante o Poder Judiciário.

O papel do Poder Judiciário é de suma importância, pois é esse poder que será capaz de resolver conflitos, atritos e confusões antes não resolvidas entre os sindicatos. Fazendo cumprir a natureza jurídica das decisões coletivas, sendo de natureza constitutiva os dissídios de natureza econômica e declaratória as de natureza jurídica.

Por fim, dissídio coletivo é um assunto importante no ordenamento jurídico brasileiro, em especial aos direitos e garantias dos trabalhadores. É o último recurso que será imposto, afim de, conquistar trabalhadores o direito garantido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou nos acordos e convenções coletivas. É um direito de interesse de um grupo e não somente de um interesse individual. Tem que haver o consenso e o desejo da maioria dos associados.

REFERÊNCIAS

ALVES, Ivan Dias Rodrigues. **Teoria e Prática do Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 1995. 30 p.

BARROS JUNIOR, Cássio Mesquita. **A Justiça do Trabalho e a Reforma do Poder Judiciário**. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, São Paulo, n.8, p.38-48, 2000.

BASSO, Guilherme Mastrichi (Procurador – Geral do Trabalho). **Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica**. Revista Jurídica Virtual, Brasília, vol. 1, n. 4, agosto 1999.

COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo: LTr, 1991, p. 65/66. *Apud* SILVA, Floriano Corrêa Vaz da. *O poder normativo da justiça do trabalho*. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Curso de Direito Coletivo do Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*. São Paulo: LTr, 1998, p. 399-400.

FRANCO, Raquel Veras. **Breve Histórico da Justiça e do Direito do Trabalho no Mundo**. Rio de Janeiro: SRCAR-TST, 2007, p. 59. Disponível em:<http://www.amatra14.org.br/pdf/historia_justica_do_trabalho_no_mundo.pdf> Acesso em 28 jul. 2103.

GIGLIO, Wagner. **Direito Processual do Trabalho**. 16 ed. rev. ampl. atual e adaptada. São Paulo: Saraiva, 2007.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**, 2ª ed. 2009. Ed. Saraiva.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Processo coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 12. *Apud* BRITO FILHO, José Cláudio 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*. São Paulo: LTr, 2000, p. 282.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho: doutrina e pratica forense, modelos de petição, recursos, sentenças e outros**. 13º ed. Atlas, 2000, 71 p.

MEDEIROS, Ronaldo. **Direito processual do trabalho I: anotações de aulas**. Disponível em:<<http://dc376.4shared.com/doc/3js-G6pJ/preview.html>> Acesso em 27 jul.2013.

MEIRELES, Edilton. **Competência e procedimento na justiça do trabalho: primeiras linhas da reforma do judiciário**. São Paulo: LTr, 2005, 83 p.

MELLO, Raimundo Simão de. **Dissídio coletivo de trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**, 18° ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

_____. **Iniciação ao processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

PESSANHA, Andréa Santos. **Abolição da escravatura no Brasil**. Rio de Janeiro: Quartel/UNIABEU, 2010. Disponível em: <
<http://www.historiadobrasil.net/abolicaodaescravatura/>> Acesso em: 26 jul. 2013.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2009, 359 p.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, 682 p.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 3ªed. São Paulo: Método, 2006.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**, Teoria Geral do Direito Processual Civil e Processo de Conhecimento. 34. ed. 1 vol. Rio de Janeiro: Forense, 2000.