

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO AO DISSÍDIO COLETIVO

Guilherme Dias Silva¹
Adriano de Oliveira Resende²

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo a obtenção de maior conhecimento acerca do instituto do dissídio coletivo, este que por sua vez é um importante mecanismo de resolução de conflitos na justiça do trabalho, sendo assim, o presente artigo busca muito mais que apenas conceituar o tema, e sim trazer informações que permitam o claro entendimento da funcionalidade dessa ação na vida cotidiana e como a justiça atua de maneira a abranger determinados pontos cuja a norma não pode alcançar. As convenções coletivas surgiram com o objetivo de melhorar as condições de trabalho através da negociação direta com os empregadores por meio dos sindicatos, contudo, é normal ocorrer discordâncias quanto aos termos firmados, e é nesse conflito de ideias que os dissídios coletivos ganham foco, assim, estudaremos mais sobre essa tão importante demanda judicial.

Palavras-chave: Convenção coletiva. Dissídio coletivo. justiça do trabalho.

ABSTRACT: The present work aims to obtain greater knowledge about the institute of collective bargaining, which in turn is an important mechanism for resolving conflicts in the labor courts, therefore, this article seeks much more than just conceptualizing the theme, but to bring information that facilitates a clear understanding of the functionality of this action in everyday life and how justice acts in a way that covers certain points that the norm cannot reach. Collective agreements inspired with the objective of improving working conditions through direct negotiation with employers through unions, however, it is normal for disagreements to occur regarding the terms signed, and it is in this conflict of ideas that collective bargaining gains focus, as well as, we will study more about this very important lawsuit.

3784

Keywords: Collective convention. Collective bargaining. labor justice.

INTRODUÇÃO

Quando estudamos os direitos coletivos do trabalho observamos uma verdadeira flexibilização da normatividade trabalhista, a possibilidade de realização de acordos entre sindicatos de classes e de empregadores é um salto imensurável para as relações sociais de trabalho, algo que a tempos atrás seria quase que inconcebível, tendo em vista a disparidade existente entre patrão e empregado, é claro que ainda existe um elo mais fraco na relação

¹Graduando do Curso de Direito- Universidade de Gurupi Tocantins – UNIRG.

²Orientador do Curso de Direito- Universidade de Gurupi Tocantins – Unirg. Especialista em Direito Empresarial e Trabalhista pela Uniamérica e Direito Civil e Processo Civil pela Unitins.

empregatória, mas o ordenamento jurídico vem sempre tentando se moldar de forma a contornar essas desigualdades e promover melhores condições de trabalho.

Com o aumento no número de negociações coletivas as possibilidades para negociação tornam-se muito amplas, e é claro que em determinado momento pode vir a ocorrer um choque de ideias entre as partes que estão atuando nos distintos pólos da convenção, dessa forma, surgem conflitos oriundos das diferentes vontades, conflitos esses que podem vir a prejudicar toda a classe trabalhadora, e até mesmo os empregadores, visto que tais convenções tem poder para gerar normas que regem toda a classe, pensando nisso, o legislador abre margem para que o judiciário haja de forma a dirimir esses conflitos, atuando de forma excepcional, gerando através de sentenças com poder normativo regras que vão reger a relação empregatória, essa forma de resolução de conflitos ganha o nome de dissídio coletivo.

O presente artigo busca estudar sobre esse instituto para melhor conhecermos sobre esse mecanismo presente na justiça do trabalho que é tão pouco comentado, mas possui uma grande importância nas situações fáticas da vida cotidiana. Para a confecção deste trabalho foi realizada ampla pesquisa doutrinária nas obras recomendadas pelo orientador, com o fim de elencar os tipos de dissídio existentes e suas peculiaridades, assim o procedimento específico para tal demandajudicial.

1. NOÇÕES GERAIS SOBRE O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Conforme leciona Giacomelli (2021, p. 89)³, foi necessário uma evolução do direito coletivo para que os trabalhadores pudessem acordar melhores condições de trabalho individuais, dessa forma, deve-se primeiro partir da esfera coletiva para depois ir para o individual. Com o passar dos anos, a figura dos sindicatos ganhou cada vez mais notoriedade,

O que é resultado de uma longa evolução histórica, afinal, o labor humano a princípio era um castigo, uma forma de punição, além de ser destinado às camadas consideradas como inferiores da sociedade, muito diferente da visão que se tem na atualidade, onde o trabalho é reconhecido como um direito humano estabelecido na Declaração Universal de direitos dos homens, no Brasil, ganhou previsão na Constituição Federal como um direito social.

O direito que versa sobre as prerrogativas do trabalho surgiu na sociedade industrial da mesma forma que o trabalho em moldes próximos aos que conhecemos nos dias atuais,

³ ZAFFARI, Eduardo Kucker. GIACOMELLI, Cinthia Louzada Ferreira. REIS, Anna Carolina Gomes. PINTO, Flávia Aguiar Cabral Furtado. VIEIRO, Guérula Mello. OLIVEIRA, Luciano. Direito Coletivo do Trabalho - Volume único - Porto Alegre - RS: Editora Sagah 2021.

com a revolução industrial o trabalho escravo deu espaço ao trabalho assalariado, surgindo assim a relação entre empregador e empregado, o direito trabalhista nasce então como uma forma de proteger o proletariado de abusos de seus patrões. Conforme leciona Delgado (2017, p. 89)⁴ o direito do trabalho é fruto de uma sociedade capitalista, pois somente ela reúne os elementos necessários para seu surgimento que são eles: elementos socioeconômicos, políticos e culturais, pois ainda conforme o renomado autor, o direito trabalhista teria surgido para retificar distorções existentes no estabelecimento das empresas relacionadas às dinâmicas de poder existentes entre chefe e empregado.

Com base no que já foi explícito é fácil visualizar como funciona o Estado nessas questões trabalhistas, sendo que sua intervenção age de forma a coibir imposições abusivas de capitalistas a seus trabalhadores, é claro que a liberdade de pactuação entre as partes fica comprometida até certo ponto, mas tudo isso para proteger aquele que é o elo mais fraco em uma relação entre empregado e empregador.

Ainda conforme a doutrina de Giacomelli (2021. p. 91)⁵, algumas correntes foram essenciais para consolidação dos movimentos dos trabalhadores que acarretaram a criação de leis que regem as relações de trabalhos tanto coletivas quanto individuais, como por exemplo a doutrina social da Igreja na figura das encíclicas, o próprio Manifesto Comunista que impactou o mundo das relações trabalhistas de maneira inacreditável, e até mesmo a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Não podemos falar em dissídio coletivo sem falar sobre os sindicatos, a Constituição Federal atribui a eles a função de defender os direitos individuais e coletivos da categoria, tanto nas questões administrativas quanto nas judiciais, atuando nos conflitos trabalhistas que surgem quando há insatisfação em relação às questões fáticas, para que se alcancem melhores condições de trabalho deve-se passar por conflitos, pois assim será possível a criação de novas soluções por parte dos empregadores e dos empregados, sendo assim uma das fontes do direito.

Como fontes do direito nós podemos destacar as chamadas sentenças normativas, que são de competência do poder judiciário, digamos que é uma função atípica de legislar que é cabível aos tribunais, decorrendo de uma competência constitucional nos dizeres de Delgado

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTR, 2017

⁵ ZAFFARI, Eduardo Kucker. GIACOMELLI, Cinthia Louzada Ferreira. REIS, Anna Carolina Gomes. PINTO, Flávia Aguiar Cabral Furtado. VIEIRO, Guérula Mello. OLIVEIRA, Luciano. Direito Coletivo do Trabalho - Volume único - Porto Alegre - RS: Editora Sagah 2021.

(2017. p 169)⁶, essas sentenças servem para estruturar um espectro normativo, abstrato, obrigatório e impessoal, que é colocado às vistas dos tribunais para que estes exerçam aquela que é a função típica dos legisladores, fugindo da atuação típica.

Por derradeiro, essas sentenças normativas são criadas a partir do julgamento das ações de dissídio coletivo, objeto de estudo do presente trabalho.

1.1 DO DISSÍDIO COLETIVO

Conforme leciona Pamplona Filho (2020. p. 925)⁷, os dissídios coletivos podem ser entendidos como relações jurídicas formais, cuja a competência originária para apreciar a ação pertence aos tribunais, e que se destina a elaboração de normas gerais através da resolução de conflitos de grupos coletivos.

Devemos ficar atentos para não confundir o dissídio coletivo com as chamadas reclamações plúrimas, que são aqueles dissídios individuais onde existe litisconsórcio, a principal diferença é que nos dissídios plúrimos as pessoas consideradas individualmente, onde é possível notar o interesse individual de cada um, já nos dissídios coletivos existe uma disputa que envolve grupos econômicos e profissionais, onde o que existe realmente é o interesse coletivo de uma classe de trabalhadores.

3787

Outra questão que implica nessa diferença entre o dissídio coletivo e o plúrimo é competência, visto que as reclamações trabalhistas são propostas na primeira instância, onde os tribunais atuarão de acordo com a competência recursal, em contrapartida, os dissídios são propostos nos órgãos jurisdicionais de segunda instância, ou até mesmo cabendo ao TST para julgar, mas nesses casos ainda assim existe a competência originária.

A principal diferença entre as demandas individuais e as coletivas estão nos efeitos, enquanto os efeitos da jurisdição das sentenças de demandas individuais são oponíveis apenas a sujeitos individualizados, os efeitos do dissídio coletivo geram um verdadeiro efeito normativo que vai alcançar aqueles que nem ao menos fizeram parte do processo, bastando apenas integrarem uma das categorias envolvidas na lide.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTR, 2017

⁷ FILHO, Rodolfo Pamplona. SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. Curso de Direito Processual do Trabalho - 2ª ed. São Paulo - SP: Saraiva Jur

1.2 Finalidade

Conforme já mencionado, a finalidade do dissídio coletivo é a criação de uma sentença normativa que coloque fim às discussões que passem a existir entre determinadas categorias profissionais e econômicas, ocorre que existe um entendimento pertencente ao TST e ao próprio STF de que essa função normativa atribuída ao poder judiciário se daria apenas nos casos em que houvesse o vazio normativo, bem, não é possível que a lei preveja todas as hipóteses de conflitos que possam vir a existir, então é completamente válido que existam outras formas de normatizar determinadas necessidades sem que seja necessário passar por um longo processo de votação nos órgãos do poder Legislativo.

1.3. Do procedimento

Ao darmos início a uma demanda judicial primeiramente devemos nos atentar ao órgão competente para julgá-la, seguindo os ensinamentos de Giacomelli (2021. p.94)⁸, o órgão jurisdicional que possui a competência originária para julgar os dissídios coletivos são os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), com competência territorial que abrange a base dos sindicatos que estão em conflito. Se o conflito ultrapassar o território onde determinado TRT é competente, então a demanda será apreciada pelo Tribunal Superior do Trabalho, mais especificamente na Seção de Dissídios Coletivos, conforme dispõe a lei nº 7.701/88.

3788

A petição inicial da ação de dissídio coletivo é semelhante às das reclamações trabalhistas normais, devendo ser feita na forma do art. 856 da CLT, sua apresentação se dará em quantas vias forem o número dos reclamados e deverá conter a designação e qualificação dos envolvidos, assim como os motivos do dissídio, conforme dispõe o art. 858 da CLT. De acordo com o art. 840 da CLT, é necessário que a petição indique o pedido certo, determinado e indicando o valor do pedido.

A Seção de Dissídios Coletivos - SDC entende que não há julgamento extra ou ultra petita no que diz respeito a dissídio coletivo, entende ainda que por estar em debate o interesse de toda uma classe profissional ou econômica, não há espaço para revelia, visto que a sentença a ser proferida transcende o interesse das partes com a criação de nova norma jurídica.

A SDC entende ainda que o dissídio não configura um meio apto para pugnar pela indenização. A petição inicial deverá ser protocolada junto ao mandato de outorga assinado

⁸ ZAFFARI, Eduardo Kucker. GIACOMELLI, Cinthia Louzada Ferreira. REIS, AnnaCarolina Gomes. PINTO, Flávia Aguiar Cabral Furtado. VIEIRO, Guérula Mello. OLIVEIRA, Luciano. Direito Coletivo do Trabalho - Volume único - Porto Alegre - RS: Editora Sagah 2021.

pelo representante legal da entidade suscitante, indicando a delimitação territorial do conflito e expondo as reivindicações da categoria na forma de cláusulas.

Ajuizada a ação, deverá o Presidente do Tribunal empenhar esforços para uma tentativa de conciliação, que se dará na forma do art. 860 da CLT, devendo ocorrer dentro de um prazo de 10 dias, nessa audiência o magistrado tem a liberdade de propor soluções não levantadas pelas partes de forma a intermediar os interesses de ambos os lados. Se ocorrer a conciliação entre as partes, então o acordo será submetido à primeira sessão do tribunal para sua homologação, não comportando recurso sobre o que foi acordado.

Não realizada a conciliação, o dissídio será submetido ao julgamento da turma responsável, devemos nos atentar mais uma vez ao fato de que nas ações de dissídio coletivo não se considera os efeitos da revelia, isso, como já foi explicado, se deve ao fato de que não se trata de um julgamento de interesses individuais e sim da criação de uma norma jurídica. Cabe mencionar que a CLT não tem uma previsão explícita sobre a possibilidade de que seja apresentada contestação por parte das entidades sindicais de empregadores, o que obviamente é possível, caso contrário se trataria de um verdadeiro cerceamento do direito à defesa.

Sendo infrutífera a conciliação, o processo será submetido à sessão do Tribunal para ser julgado, conforme ensina Pamplona Filho (2020. p.949)⁹, após o sorteio do ministro relator, os autos serão encaminhados ao Ministério Público do Trabalho para que seja dado parecer obrigatório, nos termos da lei nº 7.701/88, esse parecer poderá ser proferido de forma oral na própria audiência de instrução ou na sessão de julgamento, se dará da forma que melhor favorecer a celeridade processual. 3789

No julgamento, serão julgadas cada cláusula individualmente, devendo a decisão sobre cada uma ser devidamente fundamentada. Após proferida a sentença esta terá o efeito normativo, criando ou modificando direitos existentes de determinada categoria profissional da área territorial durante o período de tempo que ficar estipulado (geralmente no período de 1 ano).

1.4 Recurso no dissídio coletivo

Existe a possibilidade de apresentar recurso a sentença normativa proferida em uma ação de dissídio coletivo, se a sentença normativa for proferida pelo TRT caberá recurso ordinário endereçado ao TST dentro do prazo de 8 dias, o prazo se inicia quando ocorre a notificação postal

⁹ FILHO, Rodolfo Pamplona. SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. Curso de Direito Processual do Trabalho - 2ª ed. São Paulo - SP: Saraiva Jur

nos termos do art. 867 da CLT, entretanto, considera-se iniciado o prazo recursal a partir da publicação no Diário Oficial.

Nos casos do dissídio coletivo que tiveram origem no TST, a ação tramitará na SDC, e nesses casos caberá embargos que serão endereçados a própria SDC. Nos casos de dissídio coletivo não existe a exigibilidade de depósito recursal como ocorre nas reclamações trabalhistas, visto que não existe condenação em pecúnia.

Nos moldes atuais, o recurso ordinário sempre conterà efeitos suspensivos, mas esses efeitos deverão obedecer a medida e extensão impostas pelo Presidente do TST através de despacho, assim dispõe o art. 14 da lei nº 10.192/2001. Para reaver sobre as questões referente ao efeito suspensivo dos recursos deve-se propor agravo regimental para o próprio TST, o próprio tribunal entende que para a deliberação do efeito suspensivo o argumento não deve se restringir apenas a irreversibilidade da decisão, mas também a plausibilidade jurídica da decisão almejada.

Obviamente, caberá recurso extraordinário ao STF quando houver ofensa à Constituição Federal.

2. Modalidades de dissídio coletivo

A apreciação de um dissídio coletivo transcorre do impedimento de negociação coletiva 3790 entre as classes profissionais e econômicas, em que há exigência de harmonizar os conflitos trabalhistas decorrentes da insatisfação com as condições fáticas, econômicas, jurídicas ou de outros vieses provenientes da relação de trabalho. Os dissídios coletivos são denominados, em resumo, duas modalidades, consoante os conflitos que deram origem à ação: os conflitos econômicos (ou de interesse) e os conflitos de natureza jurídica.

Os conflitos de natureza econômica, ou de interesse, são aqueles em que os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho, assim como condições salariais. Afirma Delgado que, nos conflitos de natureza econômica “[...] a divergência abrange reivindicações econômico-profissionais dos trabalhadores, ou pleitos empresariais perante aqueles, visando alterar condições existentes na respectiva empresa ou categoria” (DELGADO, 2017, p. 1466)¹⁰. Nesta espécie de conflito a ser decidido no dissídio coletivo, haverá a criação ou modificação de uma norma, convenção, acordo ou sentença normativa.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo:LTR, 2017

De acordo com alguns doutrinadores, somente existiria essa espécie de dissídio coletivo, visto que o art. 114, § 20, da CF refere apenas os dissídios de natureza econômica, como consta no dispositivo legal:

§ 20 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.”

Entretanto, está obsoleta a compreensão de que apenas poderia ajuizar ação para o debate de conflitos de natureza econômica. Observe, no seguinte julgado, que o TRT examina os conflitos econômicos trazidos ao Poder Judiciário:

EMENTA DISSÍDIO COLETIVO ORIGINÁRIO.

Deferimento parcial dos pedidos que se encontram em consonância com os entendimentos majoritários desta Seção de Dissídios Coletivos, dos Precedentes deste Tribunal e dos Precedentes Normativos do TST ou por serem razoáveis. Indeferimento das demais pretensões pela ausência de indicadores econômicos objetivos ou portatarem de matéria regulada na legislação ou própria para acordo entre as partes. (BRASIL, 2020, documento on-line).

Os conflitos de natureza jurídica, ou de direito, por sua vez, são aqueles em que há desacordo na sua aplicabilidade ou interpretação de determinada norma jurídica. Os conflitos de natureza jurídica se relacionam à interpretação de determinadas normas jurídicas e/ou 3791
contratuais, o que nos traz à discussão, sobre a sua aplicação dentre as categorias profissional e econômica.

Para Nascimento, a finalidade do dissídio de natureza jurídica “[...] não é a obtenção, mas a declaração sobre o sentido de um contrato coletivo ou de uma ou mais de uma cláusula de um contrato coletivo ou a execução de uma norma que o empregador não cumpre [...]” (NASCIMENTO, 2009, p. 432)¹¹.

O art. 114, § 20, da CF, traz em sua redação a ideia de que existiria a necessidade de ambos para o ajuizamento da ação de dissídio coletivo, o que leva muitas entidades patronais a debater o dissídio coletivo, postulando a extinção da ação em razão da ausência desta concordância, que é de extrema importância.

Portanto, na interpretação em dissídio coletivo de natureza jurídica, mais que uma atividade jurisdicional, o que o Tribunal faz é desenvolver seu poder regimental, não hesitando, se for o caso, em usufruir a função criativa que esse poder lhe certifica, fazendo suceder a "regra"

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical - 6ª ed. São Paulo-SP: Ltr. 2009

em interpretação por "regra nova", de maior compatibilidade com a veracidade e com os interesses das partes.

2.1 Dissídios de Revisão e de Extensão

Nos termos da doutrina de Pamplona Filho (2020. p. 952)¹², podemos encontrar ainda duas categorias diferentes de dissídio quanto à aplicabilidade da decisão, sendo eles o dissídio de extensão e o de revisão.

No dissídio de extensão, o órgão julgador promove uma ampliação no âmbito da regulamentação coletivo do trabalho, um bom exemplo dessa extensão é quando uma sentença normativa de um processo proposto por um sindicato que versa sobre os interesses dos funcionários de determinada empresa, porém nem todos os funcionários dessa empresa pertencem à mesma categoria, nesses casos, como forma de uniformizar a situação o órgão jurisdicional promove a extensão da decisão para aqueles que não fazem parte da mesma categoria, outra forma é através dos sindicatos entrarem com a ação compondo um litisconsórcio ativo.

Havendo extensão de sentença normativa, deverá o Tribunal fixar os termos de como se dará o cumprimento, conforme dispõe o art. 871 da CLT.

3792

Quanto ao dissídio de revisão, este deve ocorrer quando o órgão jurisdicional observar que ocorreu alguma alteração nas condições de fato que serviram de base para estipular determinadas normas em uma regulamentação coletiva de trabalho, essa revisão busca modificar essas normas de forma a atualizá-las a situação fática real e está prevista no art. 873 da CLT.

O art. 874 da CLT trata sobre quem pode promover o dissídio de revisão, podendo ser as entidades sindicais, obviamente, o Ministério Público do Trabalho ou até mesmo o próprio Tribunal poderá fazê-lo de ofício. A competência para julgar o dissídio de revisão é do mesmo Tribunal que julgou o dissídio originário.

2.2 Cumprimento da sentença normativa

Um outro procedimento especial é a ação de cumprimento prevista no art. 872 da CLT, devido a generalidade que pode ocorrer em determinadas decisões normativas do poder judiciário, sendo necessário um mecanismo para a concretização dessas normas, e assim surge

¹² FILHO, Rodolfo Pamplona. SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. Curso de Direito Processual do Trabalho - 2ª ed. São Paulo - SP: Saraiva Jur

o cumprimento de sentença, que pode ser entendido como um dissídio individual que busca executar aquela sentença normativa que foi gerada em um dissídio coletivo.

Segundo Pamplona Filho (2020. p. 953) quando os empregadores deixam de cumprir as obrigações estipuladas na sentença normativa poderão os trabalhadores de forma coletiva ou individual apresentar o pedido perante a vara competente juntando o conteúdo da decisão. É um dissídio individual como qualquer outro, instaurado em primeira instância que tem como objetivo condenar o empregador a pagar ou a fazer nos moldes da sentença normativa que não foi cumprida de forma adequada.

A interpretação extensiva do art. 872 pelo TST permite ainda que o cumprimento de sentença não ocorra apenas quanto às sentenças normativas, mas também que ela possa ser aplicada em relação às convenções coletivas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no que foi exposto, observamos que o dissídio coletivo é uma forma de resolução de conflitos através de uma lide apresentada ao judiciário com objetivo de dirimir conflitos existentes entre trabalhadores representados pela respectiva entidade sindical e os empregadores, gerando assim através de uma sentença normativa, novo direito ou mesmo uma nova interpretação a norma reguladora das relações de trabalho já existentes.

3793

As diversas modalidades de dissídio dizem respeito ao seu conteúdo, ou seja, aquilo que é pleiteado quando ocorre sua propositura, podendo os dissídios serem de natureza econômica ou jurídica, e como foi dito, as sentenças podem ter efeitos diferentes dependendo da situação fática que originou o dissídio, podendo revisar norma já existente, ou até mesmo estender os efeitos da decisão a outras classes de trabalhadores que não tenham apresentado nenhuma demanda parecida, mas que serão beneficiados pela decisão proferida no dissídio.

Por se tratar de assunto não muito comentado, a pesquisa doutrinária foi assertiva nas fontes utilizadas, tanto de direito material quanto na doutrina de direito processual, visto que o dissídio coletivo é um tipo de ação que encontra sua previsão na CLT e em legislação complementar.

Por derradeiro, a conclusão que podemos tirar é de que os dissídios coletivos são de uma importância quase indescritível para a justiça coletiva do trabalho, a forma como o judiciário busca mitigar conflitos de maneira a atuar de forma excepcional na criação de normas, função originária do poder legislativo, analisando cada dissídio de maneira específica e abrangendo cada cláusula de forma individual. O direito trabalhista talvez seja um dos mais maleáveis que

existem na legislação, as possibilidades de conversação entre as partes é enorme, entender a dinâmica dos dissídios coletivos nesse meio é imprescindível para um completo estudo das relações trabalhistas em uma ótica coletiva.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1998). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 dez. 2022

BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 10 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 02 dez. 2022

BRASIL. Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110192.htm. Acesso em: 02 de dez. 2022

BRASIL. Lei nº 7.701, de 21 de dezembro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17701.htm. Acesso em: 02 dez. 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Seção de Dissídios Coletivos. 0021330-90.2018.5.04.0000 DC. Desembargador Luiz Alberto de Vargas. Julgamento em: 12 ago. 2020. JusBrasil, set. 2020. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/906317318/dissidio-coletivo-dc-213309020185040000>. Acesso em: 02 nov. 2022

3794

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17 ed. São Paulo-SP, LTR, 2017

Direito Coletivo do Trabalho - Volume único - Porto Alegre - RS: Editora Sagah 2021.

FILHO, Rodolfo Pamplona. SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. Curso de Direito Processual do Trabalho - 2ª ed. São Paulo - SP: Saraiva Jur 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical - 6ª ed. São Paulo-SP: Ltr. 2009

ZAFFARI, Eduardo Kucker. GIACOMELLI, Cinthia Louzada Ferreira. REIS, Anna Carolina Gomes. PINTO, Flávia Aguiar Cabral Furtado. VIEIRO, Guérula Mello. OLIVEIRA, Luciano.