

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**JOSÉ PANDOLFI NETO**

**O DISSÍDIO COLETIVO ENQUANTO PROCESSO JURISDICIONAL  
DE FORMAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA:  
a Emenda Constitucional nº45/2004 e a violação do princípio da  
inafastabilidade da jurisdição**

Recife,

2010

**JOSÉ PANDOLFI NETO**

**O DISSÍDIO COLETIVO ENQUANTO PROCESSO JURISDICIONAL DE  
FORMAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA: a Emenda Constitucional nº 45/2004 e a  
violação do princípio da inafastabilidade da jurisdição**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-  
Graduação em Direito para obtenção do título de  
Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Túlio Barroso

Recife,

2010

P189d

Pandolfi Neto, José

O dissídio coletivo enquanto processo jurisdicional de formação na norma trabalhista : a emenda constitucional n. 45/2004 e a violação do princípio da inafastabilidade da jurisdição / José Pandolfi Neto ; orientador Fábio Túlio Barroso, 2010.

163 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Católica de Pernambuco. Pró-reitoria Acadêmica. Curso de Mestrado em Direito Processual, 2010.

1. Justiça do trabalho. 2. Dissídio coletivo. 3. Sindicalismo.  
4. Direito do trabalho. 5. Direito constitucional. I. Título.

CDU 347.9:331

JOSÉ PANDOLFI NETO

O DISSÍDIO COLETIVO ENQUANTO PROCESSO JURISDICIONAL DE FORMAÇÃO  
DA NORMA TRABALHISTA: a emenda constitucional nº 45/2004 e a violação do princípio  
da inafastabilidade da jurisdição

Dissertação apresentada ao programa de Pós-  
Graduação em Direito da Universidade Católica de  
Pernambuco, como requisito para obtenção do título  
de Mestre em Direito.

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Fábio Túlio Barroso  
Professor Doutor – Universidade Católica de Pernambuco

---

Sérgio Torres Teixeira  
Professor Doutor – Universidade Católica de Pernambuco

---

José Soares Filho  
Professor Doutor – Universidade Católica de Pernambuco

---

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade  
Professor Doutor – Universidade Federal de Pernambuco

CONCEITO \_\_\_\_\_

*Ao meu filho José Guilherme, que me ensinou o maior papel da minha vida: o de ser pai.*

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida e na vida, cada momento dessa trajetória.

Aos meus pais, José (*in memorian*) e Nelma. Vocês são responsáveis por tudo, sem vocês nada seria possível.

À minha amada esposa Patrícia que, com discernimento, bom senso, dedicação e companheirismo, esteve sempre ao meu lado, me encorajando nas horas difíceis e me aplaudindo nos momentos de vitória, cujo apoio foi fundamental na realização deste trabalho.

Aos meus irmãos, Leonardo, Fabiana e Flávia, início, meio e continuação através do apoio fundamental nesse caminho.

Ao meu cunhado e compadre, Jorgito, pela amizade.

A minha família, em especial as minhas meninas, Ayla e Camila que me permitiram entrar em suas vidas.

Ao meu avô José Pandolfi (*in memorian*) pelo exemplo de profissional na área acadêmica, pelos conselhos, pelo amor. Saudade.

Ao meu querido tio Luiz Pandolfi (*in memorian*), exemplo de homem, honradez, competência, determinação e disciplina. Sempre me incentivou na busca do crescimento. Minha saudade.

Aos meus primos queridos, Carlos Pandolfi e sua esposa Rosa pelo convívio e exemplos de vida e Eduardo Pandolfi pelo incentivo, confiança e encaminhamento na minha vida profissional.

Ao amigo Luís Geraldo Lustosa por estar ao meu lado em todos os momentos e pelo exemplo de amizade.

Ao amigo Haroldo Carneiro Leão Sobrinho pela confiança em mim depositada, pelo exemplo de simplicidade e caráter irretocáveis. E aos seus pais José Geraldo Carneiro Leão (*in memorian*) pelo incentivo e confiança na carreira profissional e a sua esposa Maria Amélia Carneiro Leão pelo carinho e confiança.

Aos amigos, Alexandre Bartilotti, Fábio Porto, Francisco Roberto Pedrosa Monteiro e Fernando Alves que, além das palavras de incentivo, souberam acolher minhas angústias e suportaram o hiato nas nossas relações.

Ao amigo e professor José Durval Lins, a quem devo a iniciativa do convite para entrar na vida acadêmica, de alguma forma, decisiva para me levar a concluir essa dissertação. Pela confiança, companheirismo e amizade. Minha gratidão.

Ao amigo e professor José Carlos Arruda Dantas por ter me estimulado a pensar no trabalho acadêmico de forma significativa para a realização desse mestrado e pelos conselhos acolhedores nas horas difíceis, sempre com muita paciência e tolerância. Meu muito obrigado.

Aos professores do mestrado, em especial, Dr. João Paulo Allain Teixeira, Dr. José Elias de Moura Rocha, Dr. Marcelo Labanca e Dra. Marília Montenegro, que através das discussões, orientações e ensinamentos contribuíram decisivamente.

À Isabele Moraes D'Angelo pelo apoio e incentivo.

À Rogéria e Ana, do Núcleo de Prática Jurídica da Faculdade Marista, pela amizade, dedicação e competência de todas as horas.

À Faculdade Maurício de Nassau, através do Dr. Inácio Feitosa, pelo estímulo, incentivo e confiança. E ainda, à Anabel Pessoa Nolasco e Carolinne Fernandez, minhas queridas amigas e coordenadoras, pela confiança, respeito e amizade.

À Faculdade Marista, especialmente aos professores Larissa Leal, Felipe Sarinho e Eduardo Coimbra, pelo apoio e amizade dispensados.

Ao professor Dr. Fábio Túlio Barroso, orientador dessa dissertação, por todo o empenho, estímulo para a descoberta de novos caminhos para pensar e confiança depositada neste trabalho.

Ao professor Dr. Everaldo Gaspar, pelo constante incentivo, sempre indicando a direção a ser tomada nos momentos de maior dificuldade, interlocutor interessado em participar de minhas inquietações. Cumplicidade fundamental para esta dissertação, com sua disponibilidade e responsabilidade. E apenas para marcar a diferença, gostaria de homenageá-lo com uma pequena frase de Sartre: “É preciso ter a coragem de fazer como todo mundo para não ser como ninguém”. Com profunda admiração, respeito e eterna gratidão.

Obrigado a todos que, de uma forma ou de outra, fortaleceram e contribuíram na construção desse caminho.

## RESUMO

O presente estudo tem como objeto o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, enquanto processo jurisdicional de formação de norma. Objetiva enfrentar as diretrizes traçadas pela Emenda Constitucional n. 45/2004, que desfigurou a sua natureza e impôs obstáculos para o acesso à justiça nas hipóteses dos dissídios coletivos de natureza econômica. Traça inicialmente um panorama das alternativas de solução dos conflitos e a estrutura dogmática desse modelo de procedimento para, em seguida, demonstrar a sua importância no contexto da Teoria Geral do Processo. A partir de uma nova pauta hermenêutica e se valendo de uma bibliografia atualizada e multidisciplinar enfrenta o conteúdo da referida emenda e defende que o seu enunciado fere vários Princípios Constitucionais Processuais, especialmente o Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição. Como convém a um estudo acadêmico, apresenta as evidências empíricas e analíticas produzidas pela Teoria Social Crítica, a fim de demonstrar que citada emenda constitucional foi apresentada no momento em que o mundo vive uma crise sistêmica desencadeada pelo geopolítica ultraliberal, com profundas implicações no mundo do trabalho; nas reconhecidas crises do sindicalismo contemporâneo e seus impactos negativos para as negociações coletivas e as greves. Deixa transparecer que a sua adoção está conectada também com as propostas disseminadas pelo neocorporativismo que teima em afastar o Estado das resoluções desses mesmos conflitos e, em particular, a Justiça do Trabalho de exercitar esse mesmo poder normativo. Com base em tais argumentos, conclui fazendo a defesa do Poder Normativo e propõe o reconhecimento da inconstitucionalidade da referida emenda constitucional.

**PALAVRAS-CHAVE:** formas de solução dos conflitos; dissídio coletivo; princípios constitucionais processuais; desemprego estrutural; sindicato; sindicalismo; neocorporativismo; teoria social crítica; Justiça do Trabalho; movimentos emancipatórios.



## ABSTRACT

This study deals with the Labor Justice's Normative Power, as a jurisdictional process of norm formation. The objective is to question the directions traced by the Constitutional Amendment n. 45/2004, which disfigured its nature and imposed obstacles to the access to justice in the cases of economic collective disagreements *dissídios*. Firstly, it traces a panorama of conflict solution alternatives, as well as the dogmatic structure of this procedure model to demonstrate its importance in the context of the General Theory of the Process. From a new hermeneutic agenda and using an updated and multidisciplinary bibliography, the study questions the content of the referred amendment and it defends that its content goes against a number of Procedural Constitutional Principles, especially the principle of Jurisdiction *Inafastabilit*. As it is usual in an academic study, it presents the empirical and analytical evidence produced by Critical Social Theory studies, to demonstrate that the cited constitutional amendment was presented in a moment when the world is living a systemic crisis, caused by ultraliberal geopolitics, with deep implications in the world of labor; the recognized crises of contemporary unions and their negative impact in collective negotiations and strikes. It also suggests that its adoption is connected with the proposals disseminated by neocorporativism, which insists in the aversion of the State from the resolutions of these same conflicts and, in particular, it prevents the Labor Justice from exercising this normative power. Based on such arguments, the study concludes by defending the Normative Power and it proposes the recognition of the unconstitutionality of the referred constitutional amendment.

**KEY WORDS:** forms of conflict resolution; collective disagreements; procedural constitutional principles; structural unemployment union; trade union movement; neocorporativism; Critical Social Theory; Labor Justice; emancipatory movements.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

Art. – artigo

C. – Colendo

CF – Constituição Federal

CR – Constituição da República

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

DC – Dissídio Coletivo

Ed. – edição

EUA – Estados Unidos da América

FSM – Forum Social Mundial

G – 8 – Grupos dos oito Países mais desenvolvidos do mundo

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMC – Organização Mundial do Comércio

ONG's – Organizações Não – Governamentais

P. – página

Par. ou § - parágrafo

Par. ún. – parágrafo único

PE - Pernambuco

Rel. - Relator

RO – recurso ordinário

SDC – Seção de Dissídios Coletivos

STF – Supremo Tribunal Federal

T. – turma

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

Un. – unânime

V. – volume

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPITULO 1. AS FORMAS DE SOLUÇÕES DOS CONFLITOS. OS DISSÍDIOS COLETIVOS E A SUA CONFIGURAÇÃO DOUTRINÁRIA.....</b>	<b>15</b>
1.1 Autodefesa.....	18
1.2 Autocomposição.....	20
1.3 Heterocomposição.....	23
1.3.1 Mediação.....	24
1.3.2 Arbitragem.....	26
1.3.3 Jurisdição.....	28
1.4 Os Dissídios Coletivos e sua configuração doutrinária.....	30
1.4.1 Os Dissídios Coletivos de Natureza Jurídica.....	33
1.4.2 Os Dissídios Coletivos de Natureza Econômica.....	34
<b>CAPITULO 2. AS CARACTERÍSTICAS, AS FASES E O CARÁTER REVOLUCIONÁRIO DO DISSÍDIO COLETIVO NA TEORIA GERAL DO PROCESSO.....</b>	<b>37</b>
2.1 Dos Sujeitos.....	37
2.2 Do Cabimento.....	42
2.3 Da Competência.....	44
2.4 Fase Postulatória.....	46
2.5 Fase Probatória.....	58
2.6 Fase Decisória.....	62
2.7 Fase Recursal.....	66
2.8 O Caráter Revolucionário do Dissídio Coletivo e a Teoria Geral do Processo.....	68
2.9 Os Dissídios Coletivos Enquanto Fonte Jurisdicional de Formação da Norma.....	69
2.10 A Simplificação dos Atos, Termos e Fases do Procedimento.....	71
2.11 As Naturezas Jurídicas Constitutivas e Declaratórias de suas Decisões.....	73
<b>CAPÍTULO 3. O PODER NORMATIVO E A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004. TRANSGRESSÃO AO PRINCÍPIO DA INAFSTABILIDADE DA JURISDIÇÃO.....</b>	<b>75</b>
3.1 O Poder Normativo Enquanto Interferência Estatal nas Relações Coletivas de Trabalho.....	81
3.2 Da exigência do Comum Acordo para Ajuizamento do Dissídio Coletivo de Natureza Econômica.....	84
3.3 O Equívoco dos Fundamentos Favoráveis ao Afastamento do Poder Normativo.....	86
3.4 Da Inconstitucionalidade do § 2º do art. 114 da Constituição da República.....	94
3.5 A Transgressão ao Princípio Constitucional da Inafastabilidade da Jurisdição.....	98

<b>CAPÍTULO 4. O DESEMPREGO ESTRUTURAL, AS CRISES DO SINDICALISMO E SEUS RELFEXOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E NA GREVE.....</b>	<b>111</b>
4.1 O Desemprego Estrutural e as Crises do Mercado Formal de Trabalho.....	111
4.2 As Crises do Sindicalismo Contemporâneo.....	117
4.2.1 A Supremacia do Setor de Serviço.....	118
4.2.2 O Fenômeno da Desfiliação.....	120
4.3 A Universalização dos Movimentos Sociais Contra Hegemônicos.....	122
4.4 As Reações Emancipatórias Contra-hegemônicas Desencadeadas a partir do Século XIX e as Previsões Contemporâneas.....	125
4.5 Os Movimentos Sociais Contemporâneos.....	128
4.5.1 O Fórum Social Mundial.....	128
4.5.2 O Ataque ao Capitalismo Financeiro Internacional.....	129
4.5.3 A Revolução Informacional e sua Força Explosiva.....	130
4.5.4 As Experiências de Seattle e Genova.....	131
4.6 O Desemprego Estrutural e as Crises do Sindicalismo e seus Reflexos nas Negociações Coletivas e nas Greves.....	133
 <b>CAPÍTULO 5. PARA DESMITIFICAR A IDEOLOGIA NEOCORPORATIVISTA. EM DEFESA DO PODER NORMATIVO.....</b>	 <b>136</b>
5.1 O Neocorporativismo em Meio à Crise de Autoridade Legítima do Estado.....	136
5.2 A Imperatividade das Normas no Âmbito do Direito do Trabalho e seus Reflexos na Construção dos Princípios do Direito Processual do Trabalho.....	142
 <b>CONCLUSÕES</b>	 <b>151</b>
 <b>REFERÊNCIAS</b>	 <b>156</b>

## INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem como objeto o Dissídio Coletivo, em sua dúplice perspectiva: a natureza jurídica e a natureza econômica, muito embora concentre a relevância da pesquisa, dos argumentos jurídicos e metajurídicos no dissídio coletivo de natureza econômica.

Objetiva discutir a inconstitucionalidade da Emenda Constitucional nº. 45/2004, no que tange ao comum acordo, no sentido de que seja verificado se ocorreu o desvirtuamento por completo da sua natureza e comprometeu o acesso à Justiça para essa modalidade de procedimento, bem como se houve afronta a Princípios Constitucionais Processuais, sobretudo, o que trata especificamente da inafastabilidade da jurisdição.

Reforça e defende a importância do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, através de uma bibliografia atual e consistente, que transita por duas variáveis: uma voltada para o conhecimento jurídico, que envolve argumentos de natureza processual e de natureza material do trabalho; outra, que põe em relevo o pensamento desenvolvido nessas últimas décadas pela chamada Teoria Social Crítica de todos os matizes e que trata de interpretar as crises e as patologias sociais contemporâneas e seus reflexos nas relações individuais e coletivas de trabalho.

A partir da confluência dessas duas variáveis, a pesquisa pode traçar o seu marco teórico-metodológico, a partir de uma pauta hermenêutica diferenciada, para envolver o tema objeto do estudo às novas perspectivas de enfrentamento ao neocorporativismo que, sob o argumento de um possível discurso universal típico do ultraliberalismo global – liberdades individuais e coletivas versus interferência estatal – pretende descaracterizar e impedir que os conflitos coletivos de trabalho sejam objeto de conhecimento dessa justiça especializada e, sobretudo, que ela tenha a possibilidade de produzir norma de caráter geral e abstrato.

O capítulo primeiro traça um quadro sistematizado das alternativas ou formas de solução dos conflitos trabalhistas, a fim de enquadrar adequadamente aqueles que interessam diretamente às suas proposições, ou seja, os conflitos coletivos. E ainda, apresenta a

classificação dos dissídios, com o objetivo de descrever com propriedade os dissídios de natureza jurídica e os dissídios de natureza econômica.

Definidas as alternativas desse modelo de acesso à justiça, no capítulo segundo passa-se a descrever a lógica do procedimento e suas respectivas fases e peculiaridades, como também seu caráter revolucionário e a teoria geral do processo.

Uma vez configuradas as alternativas de solução dos conflitos, a configuração e a classificação dos dissídios coletivos e, finalmente, as características e peculiaridades que envolvem o seu procedimento, o estudo aponta os argumentos jurídicos que conduzem ao reconhecimento do caráter revolucionário dessa forma de procedimento, a partir de três variáveis: o processo jurisdicional de formação da norma trabalhista; a simplicidade e a desburocratização dos atos, termos e fases processuais; e a natureza jurídica e constitutiva de suas decisões.

O capítulo terceiro coloca o Poder Normativo diante da Emenda Constitucional nº. 45/2004. Nesse momento, levanta os argumentos favoráveis à extinção dessa forma de procedimento, bem como daqueles que se aliam ao conteúdo da referida emenda para, em seguida, descaracterizá-los e defender que a mesma afronta os Princípios Constitucionais Processuais, especialmente, aquele que se dirige à inafastabilidade da jurisdição.

Partindo do princípio segundo o qual o Direito é um fenômeno sócio-político-cultural, que não pode ser formulado, reconhecido, explicado ou transformado fora desse mesmo contexto, o estudo, valendo-se da Teoria Social Crítica e das evidências empíricas e analíticas por ela produzidas, procura, no capítulo quarto, demonstrar os dilemas que afetam o próprio Direito do Trabalho, sobretudo, em face do desemprego estrutural, da supremacia do trabalho clandestino e das crises que afetam o sindicalismo contemporâneo.

Essas crises abalam as duas mais notáveis estratégias de resistência, de articulação e de afirmação do sindicalismo contemporâneo: a negociação coletiva e a greve. Mas, é exatamente em meio a essas patologias sociais que o ultraliberalismo propõe a supremacia “da livre contratação”, a desconstitucionalização dos direitos sociais e o afastamento do Poder

Judiciário na solução dos conflitos trabalhistas e tenta desqualificar a prerrogativa do judiciário trabalhista em produzir norma.

Por fim, o estudo traz o capítulo quinto com o objetivo de desqualificar a ideologia neocorporativa e reafirmar a importância do Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

O estudo utiliza-se de uma bibliografia bem sedimentada, multidisciplinar e contemporânea. Do ponto de vista epistemológico, procurou utilizar-se simultaneamente dos métodos dedutivo e indutivo. O primeiro permitiu o levantamento e um cruzamento bibliográfico que sedimentou o seu marco teórico; o segundo possibilitou o registro de evidências empíricas, a fim de confirmar as suas conclusões.

Espera assim o autor do presente estudo haver apresentado um trabalho consistente e compatível com as exigências e a notoriedade desse Programa de Pós-Graduação e, por fim, haver cumprido as exigências de forma e de conteúdo que um estudo acadêmico dessa dimensão impõe.



## **CAPITULO 1**

### **AS FORMAS DE SOLUÇÕES DOS CONFLITOS. OS DISSÍDIOS COLETIVOS E A SUA CONFIGURAÇÃO DOUTRINÁRIA**

O conflito é inerente à condição humana, especificamente em face da escassez de bens existentes na sociedade e das várias necessidades do ser humano. Nas relações trabalhistas, que se caracteriza por constante entrave entre o capital e o trabalho, a sua existência é algo bastante comum de acontecer.<sup>1</sup>

Para Amauri Mascaro Nascimento<sup>2</sup>, significa combate, luta, designa posições antagônicas, controvérsia. Surgirá o conflito sempre que se venha a perseguir a tutela de um interesse, condizente à prestação do trabalho em confronto com interesses de outrem.

A seara trabalhista é uma área fértil para sua eclosão, por envolver questões sociais que se refletem diretamente na vida das pessoas, em decorrência dos impactos das mudanças sociais e econômicas, podendo ocorrer conflito tanto na esfera individual quanto na esfera coletiva.

Os conflitos individuais trabalhistas são aqueles decorrentes do combate entre patrão e empregado de forma individualizada, ou ainda entre o prestador e o tomador dos serviços, visando o descumprimento de uma norma positivada, seja por meio de lei ou de contrato (acordo ou convenção coletiva de trabalho). Nesses casos, postulam-se direitos relativos ao próprio indivíduo, decorrentes de uma norma já existente.

Nos conflitos coletivos de trabalho, se discute não somente o descumprimento de normas positivadas (conflito jurídico), mas também a criação de novas normas de regulamentação da relação trabalhista (conflito econômico). Este último, não trata de interesses concretos, mas sim abstratos, ou seja, relacionados a toda uma categoria, abrangendo pessoas indeterminadas.

---

<sup>1</sup> Segundo Antonio Houaiss (2001, p. 797), o conflito consiste em “profunda falta de entendimento entre duas ou mais partes, choque, enfrentamento”. Ver: HOUAISS, Antonio. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. p. 797.

<sup>2</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 314.

Por sua vez, conflitos de natureza econômica seriam aqueles em que os trabalhadores reivindicam novas condições de trabalho ou melhores salários, ao passo que os conflitos de natureza jurídica são aqueles em que se visa à interpretação ou aplicação de determinada norma jurídica no caso em questão.

Para Amauri Mascaro Nascimento<sup>3</sup> as formas de solução dos conflitos de trabalho podem ser classificadas em autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

Na autocomposição as próprias partes buscam o entendimento para a solução do mesmo, a exemplo da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo de trabalho; através da autodefesa, uma das partes se rebela e busca solucionar isoladamente a sua inconformação, seria o caso da greve e do *lock-out*<sup>4</sup>; Já na heterocomposição, ele é decidido em face da presença de uma terceira pessoa, seria os casos da mediação, arbitragem e jurisdição<sup>5</sup>.

Diversos têm sido os mecanismos criados em nosso ordenamento jurídico no intuito de afastar do Estado o seu poder de dirimir os conflitos trabalhistas, dentre os quais se podem citar a mediação, a arbitragem, como também a obrigatoriedade do comum acordo entre as partes, para instauração do dissídio coletivo do trabalho de natureza econômica.

Essas formas de solução supracitadas apresentam-se como uma clara tentativa do próprio Estado de se esquivar de sua função jurisdicional – à medida que pretende reduzir sua função promotora social – emanada do próprio poder Estatal, a fim de que os próprios interessados venham a solucionar seus litígios, por meio de métodos por eles escolhidos.

Tal situação é bastante preocupante pois se configura como uma tentativa de acabar com a luta entre empresários e a classe operária, ou entre o capital e o trabalho, exatamente como ocorria na época do abstencionismo do Estado, na época da Revolução Industrial, em que a classe economicamente mais fraca estava sempre submetida ao poder dos detentores do capital.

---

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 21. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 05.

<sup>4</sup> Paralisação dos serviços decorrente da classe patronal, que determina o fechamento da Empresa, na tentativa de pressionar os trabalhadores a aceitarem suas condições.

<sup>5</sup> BARROSO, Fabio Tulio. *Extrajudicialização dos conflitos de trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 16-17.

Nesse aspecto, Fábio Túlio Barroso<sup>6</sup> já se pronunciou no sentido de que

Essa nova face da ordem jurídica privilegia os sujeitos privados tanto na criação da norma, quanto na solução dos conflitos. Veja-se, como exemplo, as comissões de conciliação prévia, instituídas pela lei 9.958/00. São órgãos privados, paritários, compostos por representantes dos empregadores e dos empregados. Nesta forma de solução dos dissensos individuais de trabalho, o Estado não participa diretamente, delega a uma comissão privada a composição da controvérsia, como forma de mediação, terceiriza uma de suas obrigações, que é resolver os conflitos sociais pelo judiciário.

Nessa ordem, seria esse o grande problema a ser enfrentado, ou seja, o fato de haver o Estado se afastado de sua obrigação, em relação aos jurisdicionados, na entrega da efetiva prestação jurisdicional. Fábio Túlio Barroso<sup>7</sup> discorre sobre o fomento à composição privada coletiva, exemplificando com institutos como a Comissão de Conciliação Prévia, dentre outros.

Tal situação se dá em face do surgimento do neoliberalismo que, no entender de José Rodrigo Rodriguez<sup>8</sup>, corrobora com o entendimento ora abordado, se caracteriza por acontecimentos como o rompimento de poder dos sindicatos, o corte de gastos sociais e a paralisação das intervenções econômicas na tentativa do governo de atingir sua meta, que seria a estabilidade monetária<sup>9</sup>.

Torna-se evidente que o surgimento da doutrina neoliberal, juntamente com a globalização, a flexibilização<sup>10</sup> e a própria desregulamentação<sup>11</sup> das normas trabalhistas vêm

---

<sup>6</sup> Idem. *Direito flexível do trabalho*: abordagens críticas. Recife: Universitária UFPE, 2009. p. 25-26.

<sup>7</sup> Ibidem, p. 51.

<sup>8</sup> RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da liberdade sindical: direito, política e globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

<sup>9</sup> A esse respeito assim se manifestou Rodriguez: “A solução para a crise deveria se dar aumentando-se a taxa de lucro. Daí a necessidade de romper o poder dos sindicatos, cortar gastos sociais e fazer cessar as intervenções econômicas. Para alcançar a estabilidade monetária, meta de qualquer governo, seria necessário conter os gastos sociais, estabelecendo uma taxa ‘natural de desemprego’ que enfraquecesse os sindicatos e, de outro lado, a redução de tributação sobre rendimentos mais altos e sobre a renda. Assim, seria restabelecido o poder autorregulador do capitalismo, sendo retomado o investimento e, por consequência, o crescimento. [...]Aparentemente, um sucesso completo. O resultado esperado seria o prometido aumento do investimento com crescimento econômico. Mas isso não ocorreu: durante este período não houve modificação na taxa de crescimento dos países. Isto porque a taxa de investimentos caiu em relação aos níveis dos anos 70. A falta de punições para investimentos não produtivos, acrescida da desregulamentação dos mercados financeiros, teve como resultado o desvio do capital para investimentos especulativos, o que é atestado pela expansão dos mercados de capitais durante a década de 80. Por outro lado, o Estado de Bem-Estar não só não diminuiu em tamanho, como aumentou seus gastos devido ao crescimento do número de aposentados e aumento de gastos com o desemprego. O capitalismo mergulhou em nova crise, com aumento da dívida pública a níveis alarmantes, inclusive na Inglaterra e nos EUA. As famílias e as empresas também entraram em amplo processo de endividamento. Acrescente-se a isto as altas taxas de desemprego e temos uma boa fotografia do quatro atual”. Ibidem. p. 98-99.

<sup>10</sup> “Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que

afastando cada vez mais o Estado, por vontade própria, diga-se de passagem, de seu efetivo poder jurisdicional. Para o Estado pós-moderno<sup>12</sup> tem sido mais fácil desviar tal obrigatoriedade para os próprios interessados, ou seja, as classes operárias e capitalistas. Assim, não resta dúvida que sempre haverá a preponderância do mais forte sobre o mais fraco, como ocorria por ocasião do liberalismo clássico.

Tais institutos, frutos da política excludente neoliberal, demonstram, de forma flagrante, a tentativa do Estado de impor a negativa do conflito de classes, à medida que pretende buscar a solução dos conflitos através da imposição de métodos privados de composição.

Segundo entendimento da maioria da doutrina trabalhista pátria, existem diversas modalidades de solução dos conflitos sociais, dentre elas, a autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição. Essas formas de solução dos conflitos serão estudadas de forma mais aprofundada, com o objetivo de se diferenciar e apontar suas posições específicas em nosso ordenamento jurídico atual.

## 1.1 Autodefesa

Autodefesa ou autotutela é considerado o modo mais antigo de por fim a um conflito de interesses<sup>13</sup>. É uma forma de solução utilizada unilateralmente, em que uma parte impõe à outra ou pretende impor a solução de determinado conflito de interesse. Na autodefesa a própria parte, impõe à parte adversa o fim do conflito trabalhista, inexistindo diálogo ou

---

possibilidade a manutenção da empresa e dos empregos”. Ver: CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 33.

<sup>11</sup> “A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva. A flexibilização pressupõe intervenção estatal, mais ou menos intensa, para proteção dos direitos do trabalhador, mesmo que apenas para garantia de direitos básicos”. *Ibidem*, p. 41.

<sup>12</sup> A esse respeito, Stuart Hall afirma que “alguns teóricos culturais argumentam que a tendência em direção a uma maior interdependência global está levando ao colapso de *todas* as identidades culturais fortes e está produzindo aquela fragmentação de códigos culturais, aquela multiplicidade de estilos, aquela ênfase no efêmero, no flutuante, no impermanente e na diferença e no pluralismo cultural descrita por Kenneth Thompson (1992), mas agora numa escala global – o que poderíamos chamar de *pós-moderno global*”. Ver: HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. 9. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p. 73-74.

<sup>13</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 157.

mesmo a figura de uma terceira pessoa que venha a intermediar e tentar tornar mais acessível o entendimento das partes<sup>14</sup>.

Na autodefesa as próprias partes procedem à defesa de seus interesses. Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>15</sup>: “a greve e o *lockout* (vedado pela Lei 7.783/89, art. 17), são exemplos de autodefesa, no âmbito dos conflitos coletivos de trabalho”.

Ainda a respeito da forma de solução do conflito em enfoque, no entendimento de Amauri Mascaro Nascimento<sup>16</sup>: “acompanhando essas formas podem empregar as partes, quando autorizadas pela legislação do País, técnicas de autodefesa: a greve e o locaute. Este último é proibido no Brasil”.

Esse não seria o meio mais adequado e desejado de solução dos conflitos trabalhistas. No momento em que uma das partes dessa relação resolve impor à parte adversa a solução do conflito de forma unilateral, é sinal que não existe mais diálogo entre eles e, assim, resolve-se partir para o embate.

Quando se deixa de dialogar, em qualquer esfera ou situação da vida, é porque a relação já se apresenta desgastada a ponto de uma das partes não mais suportar e pretender solucionar a questão unilateralmente, impondo sua opinião/posição de forma cogente.

Nos dias atuais, na legislação brasileira, existem ainda resquícios da autotutela, como no Código Civil, no Código Penal e também no exemplo de institutos como a greve, relativamente ao direito trabalhista<sup>17</sup>. Segundo Schiavi<sup>18</sup>,

Hoje, nas legislações, ainda há resquícios da autotutela em alguns Códigos, com a legítima defesa da posse no Código Civil, ou o estado de necessidade e legítima defesa na esfera penal.

---

<sup>14</sup> Sobre a autodefesa, “há notícia de sua prática milhares de anos antes da *Revolução Industrial*, dentro de contextos sociais totalmente diferentes, embora com o mesmo conteúdo básico de paralisação do trabalho como forma de protesto contra o mau trato dispensa ao trabalhador, quer sob o aspecto estritamente físico, quer sob o das condições de ambiente e de retribuição”. *Ibidem*, p. 157.

<sup>15</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. ver. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Método, 2009. p. 1233.

<sup>16</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 602.

<sup>17</sup> SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 32.

Na esfera do conflito coletivo de trabalho, temos como exemplo de autotutela a greve e o locaute, sendo este vedado no ordenamento jurídico brasileiro pelo art. 17 da Lei n. 7.783/89. Na esfera individual, temos o direito de resistência do empregado às alterações contratuais lesivas (arts. 468 e 483 da CLT) e o poder disciplinar do empregador.

O instituto da greve é permitido em nosso ordenamento jurídico porque em muitos casos seria a última medida, de caráter extremo, a ser utilizada pela classe trabalhadora quando estiver diante de um conflito com a classe patronal, e essa não queira respeitar seus direitos.

Diante da relação de inferioridade existente entre os empregados e os empregadores, em algumas situações a classe econômica irá impor sua vontade e a classe profissional não terá outro meio para se contrapor, que não seja o instituto da greve. Então, seria justamente por força da desigualdade econômica existente na relação entre as classes patronal e profissional, que o Estado brasileiro admite a utilização de recursos como a greve.

## **1.2 Autocomposição**

Ocorre a autocomposição quando as partes chegam à solução do conflito de maneira bilateral, em comum acordo, sem a necessidade da intervenção de uma terceira pessoa. Portanto, ao contrário da autodefesa, em que a solução do conflito é imposta por uma das partes e unilateralmente, na autocomposição, a solução do conflito se dá pela via do consenso.

Na seara das relações trabalhistas, muito se destaca a forma de solução dos conflitos trabalhistas através da autocomposição. Afinal de contas, nessa forma de solução dos conflitos trabalhistas, os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho são instrumentos normativos eficazes decorrentes da negociação coletiva<sup>19</sup>.

Através dessa alternativa, as partes possuem liberdade para solucionar o conflito e inexistente a figura de uma terceira pessoa, no sentido de indução da solução consensuada<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*, Op. Cit., p. 1234.

<sup>20</sup> BARROSO, Fabio Túlio. *Extrajudicialização dos conflitos de trabalho*, Op. Cit., p. 35.

Essa seria, portanto, a forma ideal, uma vez que é através da autocomposição que os próprios interessados em princípio, por meio dos entes sindicais, resolvem as suas controvérsias e estabelecem, ao mesmo tempo, normas jurídicas com o fim de regular as relações de trabalho, em razão do exercício da autonomia coletiva privada<sup>21</sup>.

A autocomposição e a negociação coletiva são instrumentos distintos. A negociação coletiva torna-se obrigatória em nosso ordenamento jurídico, a partir do momento em que uma das partes tem o dever de negociar, por força de lei<sup>22</sup>, e, quando bem sucedida, desemboca numa autocomposição. Por isso a importância das negociações coletivas, que convocam as partes a discutirem, negociarem e solucionarem suas pendências de forma consensual. Está prevista tanto na Constituição da República quanto na Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece inclusive parâmetros definidos como etapas da negociação, a serem obedecidos pelas partes.

Não resta dúvida que o Direito do Trabalho induz à autocomposição, dado o teor do que se verifica nas normas inseridas em nosso ordenamento jurídico, como é o caso dos arts. 7º, XXVI e 8º da Constituição da República<sup>23</sup>:

Art. 7º, XXVI: 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.

Art. 8º, VI: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Bem como os arts. 611, § 1º e 616 da CLT<sup>24</sup>:

Art. 611: Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º 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

---

<sup>21</sup> Ibidem, p. 35.

<sup>22</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Compilação de Armando Casimiro Costa, Irany Ferrari, Melchíades Rodrigues Martins. 37 ed. São Paulo: LTr, 2010.

Art. 616. “Os Sindicatos representativos de categoria econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva”.

<sup>23</sup> Idem. *Consolidação das Leis do Trabalho; Código Processual Civil: Legislação Previdenciária e Constituição Federal + Legislação complementar*. São Paulo: Saraiva, 2010.p. 23-25.

<sup>24</sup> Idem, *Consolidação ds Leis do Trabalho*, Op. Cit., art.611 e 616.

âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Art. 616: *idem*.

Dessa forma, fica mais fácil se chegar à solução dos conflitos. Os ânimos das partes, via de regra, estão menos acirrados, o que torna uma composição mais provável de ocorrer. Acontece que, não havendo essa composição bilateral entre as partes, a solução do conflito se dará através da autodefesa ou heterocomposição, depois de esgotadas todas as possibilidades de composição através da negociação coletiva.

Em relação à outra forma de solução do conflito, ou seja, a mediação, não existe unanimidade na doutrina. Há autores que entendem tratar-se de forma autocompositiva, como é o caso de Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>25</sup> e, outros, como Amauri Mascaro Nascimento, que entende enquadrar-se como uma forma heterocompositiva de solução dos conflitos sociais, como se verá adiante.

Entretanto, é importante que se ressalte que na atual fase da autocomposição não mais se verifica que a melhoria da condição sócio-econômica do trabalhador seja objetivo a ser alcançado na formalização da vontade negociada. Apesar de se respeitar os direitos mínimos consagrados constitucionalmente, a autocomposição vem se tornando um instrumento de precarização das relações de trabalho, a exemplo dos contratos de trabalho por prazo determinado da Lei n. 9.601/98, bem como do banco de horas (art. 59, § 2º da CLT)<sup>26</sup>. O que leva Fábio Túlio Barroso a afirmar que:

Porém o que se observa é que, na atual fase da autocomposição, os institutos de formalização da vontade negociada já não mais possuem a teleologia para a melhoria da condição econômico-social do trabalhador. Apesar do respeito aos preceitos constitucionais, a autocomposição se torna um elemento de precarização das relações laborais. Exemplo típico do que ocorre são os contratos de trabalho por prazo determinado da Lei n. 9.601/98.

---

<sup>25</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. ver., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Método, 2009. p. 1234.

<sup>26</sup> BARROSO, Fábio Túlio. *Extrajudicialização dos conflitos de trabalho*, Op. Cit., p. 35.



Isso é decorrência da crise estrutural<sup>27</sup> que atualmente atravessa o sistema sindical profissional. Esses sindicatos não passam de meros atores (coadjuvantes e compositivos)<sup>28</sup>, nos novos modelos de autocomposição que servem tão somente para diminuir direitos e conquistas sociais dos trabalhadores. O medo do desemprego acarreta essa “submissão” da classe trabalhadora, que prefere evitar instrumentos como a greve, no sentido de proteger seus empregos.

Portanto, não mais seria possível considera-la a forma ideal de solução dos conflitos de trabalho. Esse, na verdade, é um ideal a ser alcançado, mas que se encontra cada vez mais distante, à medida que o Estado neoliberal procura estabelecer de forma constante a precarização dos conflitos trabalhistas, como ressaltado<sup>29</sup>.

### 1.3. Heterocomposição

É a forma de solução dos conflitos sociais que se dá por intermédio de uma terceira pessoa, independentemente de aceitação das partes envolvidas na controvérsia.

Para Amauri Mascaro Nascimento, “heterocomposição é a forma de composição do conflito por meio de uma fonte ou de um poder suprapartes, por estas admitido, ou imposto pela ordem jurídica”<sup>30</sup>.

No entendimento de Maurício Godinho Delgado, “são modalidades de heterocomposição a jurisdição, a arbitragem, a conciliação e, também, de certo modo, a mediação”<sup>31</sup>.

---

<sup>27</sup> “Dialeticamente, a negociação coletiva garante legalmente os interesses dos trabalhadores. Entretanto, em virtude da crise estrutural que atravessa o sindicalismo profissional, dificilmente poderá estabelecer normas mais benéficas para os trabalhadores, uma vez que necessita da aquiescência da patronal”. Ibidem, p. 38.

<sup>28</sup> Ibidem, p. 39.

<sup>29</sup> Assim, o Estado se livra da difícil tarefa de precarizar diretamente as normas que regulam a matéria, deixando clara a idéia de composição consensuada entre os elementos do tecido produtivo através de uma proposta legal, como elemento racionalizador das diferenças de interesses nas relações produtivas e perfeitamente legitimado pela participação dos sindicatos. Idem, p. 40.

<sup>30</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 24. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 1360.

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 1444.

Ainda segundo este autor<sup>32</sup>, parte da doutrina considera que a conciliação e a mediação seriam meios autocompositivos de solução dos conflitos, ao passo que apenas a jurisdição e a arbitragem tratam-se de formas heterocompositivas de solução dos mesmos<sup>33</sup>.

### 1.3.1 Mediação

Como apontado acima, não há unanimidade na doutrina quanto ao instituto da mediação enquadrar-se ou não na forma heterocompositiva de solução dos conflitos. Os que defendem tratar-se a mediação de forma autocompositiva, como Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>34</sup>, assim se posicionam, por entender que a terceira pessoa não possui poder de decisão na mediação.

Os que se filiam na segunda corrente, como Maurício Godinho Delgado<sup>35</sup>, sustentam ser a mediação uma forma heterocompositiva, pela existência da terceira pessoa, influenciando, atuando, na solução do conflito.

É que a diferenciação essencial entre os métodos de solução de conflitos encontra-se, como visto, nos sujeitos envolvidos e na sistemática operacional do processo utilizado. Na autocomposição, apenas os sujeitos originais em confronto é que se relacionam na busca da extinção do conflito, conferindo origem a uma sistemática de análise e solução da controvérsia autogerida pelas próprias partes. Já na heterocomposição, ao contrário, dá-se a intervenção de um agente exterior aos sujeitos originais na dinâmica de solução do conflito, transferindo, como já exposto, em maior ou menor grau, para este agente exterior a direção dessa própria dinâmica. Isso significa que a sistemática de análise e solução da controvérsia deixa de ser exclusivamente gerida pelas partes, transferindo-se em alguma extensão para a entidade interveniente<sup>36</sup>.

O fato de existir uma terceira pessoa na mediação, faz com que essa seja uma forma heterocompositiva de solução dos conflitos sociais, em que a existência dessa figura é preponderante para dirimir o litígio, como nos casos de mediação realizada perante a

---

<sup>32</sup> Ibidem, p. 1444.

<sup>33</sup> Há autores que consideram a conciliação e a mediação meios autocompositivos, reservando à heterocomposição apenas a jurisdição e a arbitragem. Afinal nas duas primeiras figuras não se entregaria ao terceiro o poder de decidir o litígio, ainda que sendo inegável sua participação na dinâmica compositiva. Ibidem, p. 1444.

<sup>34</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. Cit., p. 1235.

<sup>35</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, Op. Cit., p. 1445.

<sup>36</sup> Ibidem, p. 1445.

Superintendência Regional do Trabalho/MTE<sup>37</sup> e as Comissões de Conciliação Prévia (art. 625-A e segs. da CLT)<sup>38</sup>: “as empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.”

A respeito das Comissões de Conciliação Prévia, é importante ressaltar que se trata de mais um instrumento do Estado Liberal para precarizar as relações de trabalho e suas formas de solução, já que foi criada como um óbice ao acesso ao Poder Judiciário, sob a justificativa de que teria a finalidade de desafogar a Justiça trabalhista, em face da grande quantidade de ações submetidas ao seu exame<sup>39</sup>.

Mas, em decisão recente do Supremo Tribunal Federal (ADI/ 2.139 e 2.160)<sup>40</sup>, a submissão a essas comissões deixou de ser obrigatória, passando a se tratar de faculdade do interessado, o que de fato foi lógico e coerente, em respeito ao supracitado princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição<sup>41</sup>.

É importante ainda que seja esclarecida a diferença entre os institutos da mediação<sup>42</sup> e da conciliação<sup>43</sup>. A atividade do mediador apresenta-se de forma mais intensa que a do conciliador, na medida em que toma mais iniciativas que este, com o objetivo não apenas de realizar propostas de conciliação, mas de persuadir as partes para a solução do conflito.

---

<sup>37</sup> Órgão do Ministério do Trabalho responsável pela fiscalização das normas em matéria trabalhista nos Estados.

<sup>38</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Op. Cit. Art. 625.

<sup>39</sup> Segundo Fabio Túlio Barroso, “a origem das Comissões de Conciliação Prévia coincide com o período de otimização das formas alternativas de composição dos conflitos sociais. Casualmente ou não, esta nova forma de solução dos conflitos está de acordo com a finalidade privatista da *lex mercatoria* do capitalismo reestruturado e hoje administrado pelo neoliberalismo, com o afastamento do Estado do seu papel promotor social e a delegação de poderes aos sujeitos privados. Foi esta inclusive uma das exigências do FMI ao governo brasileiro, a flexibilização laboral que se expande também ao Direito Processual, quando coloca em pé de igualdade e longe do Estado a autonomia privada, a negociação pelos próprios interlocutores sociais.

Percebe-se a exacerbação da fonte material na formação da norma e a privatização de um dos poderes do Estado brasileiro, o Judiciário, ou seja, a privatização do Direito público”. Ver: BARROSO, Fabio Túlio. *Extrajudicialização dos conflitos de trabalho*. Op. Cit., p. 52.

<sup>40</sup> ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade.

<sup>41</sup> Sobre este ponto, Barroso considera “acertada a decisão do Supremo Tribunal Federal quanto ao julgamento das ADIN’s, em sede de cautelar, ao posicionar-se que a passagem do conflito individual do trabalho pelas comissões tem o caráter de não obrigatoriedade, festejando o princípio da liberdade de acesso à jurisdição, conforme comentado”. *Ibidem*, p. 53.

<sup>42</sup> Mediação é a forma de solução dos conflitos por meio da qual o mediador se insere entre as partes, procurando aproximá-las para que elas próprias cheguem a uma solução consensual do conflito. Ver: SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*, Op. Cit., p. 33.

<sup>43</sup> A conciliação é a forma de solução do conflito trabalhista, mediante o ingresso do conciliador entre as partes, o qual as aproximará buscando a solução dos conflitos mediante concessões recíprocas. *Ibidem*, p. 34.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>44</sup> entende que a diferença entre os dois institutos possui mais importância acadêmica do que prática. Ambas são técnicas destinadas ao mesmo fim, ou seja, a composição do conflito. Mas o referido autor trata da mediação como forma heterocompositiva de solução dos conflitos trabalhistas.

A diferença entre conciliação e mediação tem importância mais acadêmica do que prática, porque as duas técnicas são destinadas ao mesmo fim, a composição do conflito, e pelo mesmo meio, a aproximação da vontade das partes mediante transações nas suas pretensões, ambas com a intermediação de um terceiro, o mediador ou o conciliador. As diferenças entre os dois mecanismos são de ordem meramente formal e mesmo assim não são rigorosas<sup>45</sup>.

Assim, a conciliação enquadrar-se-ia numa forma autocompositiva de solução dos conflitos, na medida em que o conciliador poderá ou não utilizar-se da persuasão para dirimir o conflito. No Brasil, essa forma de solução dos conflitos coletivos se dá pela própria Justiça, nos autos do Dissídio Coletivo e na fase de conciliação.

No Brasil a conciliação é judicial, fase do processo perante o Judiciário, tanto nos dissídios individuais, caso em que se realiza perante a mesma Vara, que, à falta de conciliação, julga a lide, como nos dissídios coletivos, antes da sessão de julgamento, na audiência de conciliação perante o juiz presidente do tribunal, que decidirá o caso, ou o juiz do tribunal designado para a audiência de conciliação<sup>46</sup>.

### 1.3.2 Arbitragem

As outras formas de resolução de conflito seriam a arbitragem e a jurisdição/tutela. Esses institutos se enquadram como uma forma heterocompositiva de solução desses conflitos, onde a figura da terceira pessoa seria preponderante e essencial na solução do litígio.

Tanto na arbitragem quanto na jurisdição, o conflito será solucionado sem que as partes litigantes influenciem nessa solução. Haverá uma decisão proferida por uma terceira

---

<sup>44</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*, Op. Cit., p. 15.

<sup>45</sup> *Ibidem*, p. 15.

<sup>46</sup> *Ibidem*, p. 11.

pessoa, o árbitro ou juiz, que deverá ser aceito pelas partes. Ressalve-se, no entanto, os casos de recursos, quando cabível, mormente se tratando da forma de solução jurisdicional.

Na arbitragem, as partes elegerão o árbitro ou a comissão arbitral que irá definir o conflito, ao passo que, no caso da Jurisdição, será necessário o ajuizamento da ação, denominada Dissídio Coletivo, em que o órgão competente (Tribunais Regionais ou Tribunal Superior do Trabalho) procederão à decisão através de seus órgãos competentes.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>47</sup> se posiciona em sentido oposto à utilização da arbitragem nos dissídios individuais de trabalho,

O árbitro, se particular, é um profissional que vai onerar as partes, enquanto o juiz é remunerado pelo Estado, o que permite o atendimento ao princípio da gratuidade. Não se poderia equiparar o valor das custas que o Estado cobra pelo processo com os honorários que seriam cobrados por um profissional, especialmente com um escritório e diversos auxiliares. Se o árbitro é oficial, o juiz, com as garantias do Poder Judiciário, terá maior independência, podendo agir segundo critérios de justiça, sem o perigo da solução política a que não escapa o funcionário do executivo. Se a arbitragem é colegiada e particular, as mesmas razões já apontadas a põem em desvantagem perante um colegiado de magistrados.

Nota-se que a arbitragem trabalhista possui defensores e críticos, carecendo o tema ainda de maiores pesquisas e aprofundamentos, para que se chegue a um posicionamento unânime, tanto da doutrina quanto da jurisprudência, sobretudo para que seja definitivamente concluída no direito individual do trabalho.

A lei de arbitragem (Lei n. 9.307/96) é destinada às relações civis e empresariais. De modo geral, por se tratar de direitos patrimoniais disponíveis<sup>48</sup>. Sua aplicação no direito do trabalho, sobretudo nos dissídios individuais, é vista com muita restrição, por se tratar de normas que tratam de direitos indisponíveis<sup>49</sup>.

Da forma que se encontra no ordenamento jurídico, o instituto da arbitragem não pode ser utilizado na solução das controvérsias jurídicas individuais trabalhistas, em face da relação de desigualdade existente entre as classes patronal e trabalhadora.

---

<sup>47</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, Op. Cit., p. 1364.

<sup>48</sup> BRASIL. Leis, decretos. *Lei n.º 9.307/96*. Dispõe sobre a arbitragem.

<sup>49</sup> Art. 1º: As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. *Ibidem*.

A solução dos conflitos coletivos de trabalho se dá através de vários mecanismos, como já foi possível demonstrar em linhas anteriores. Sendo certo que a forma mais almejada seria a negociação coletiva, embora existam meios extra-estatais de solução, como a arbitragem. Entretanto sua utilização da forma em que se encontra em nosso ordenamento jurídico é bastante precária, sobretudo, para a classe profissional, sufocada pela classe patronal com incentivo do Estado neoliberal<sup>50</sup>.

### 1.3.3 Jurisdição

A forma jurisdicional de solução dos conflitos coletivos de trabalho (heterocomposição) é o Dissídio Coletivo. Antes mesmo de tratar especificamente do Dissídio Coletivo, necessário se faz expor uma breve digressão sobre o surgimento do Direito Coletivo do Trabalho.

O Direito do Trabalho, como ramo autônomo do direito, por possuir princípios peculiares, organização e estrutura jurídica própria, bem como institutos específicos, se divide em Direito Individual e Coletivo do Trabalho.

O surgimento das primeiras normas a tratar de questões trabalhistas remontam por volta da revolução industrial, no século XVIII, onde, diante do insurgimento da classe trabalhadora em massa contra a exploração desmesurada da classe patronal, o Estado se viu obrigado a interferir de forma cogente ditando regras mínimas de proteção ao trabalhador.

---

<sup>50</sup> Fabio Túlio Barroso afirma que “nesse aspecto, as reformas que aconteceram na legislação trabalhista, embora de pouca monta, como os novos contratos e mesmo o aparecimento dessa nova forma de tentativa de solução dos conflitos individuais do trabalho por um terceiro privado, estão de acordo com as exigências do FMI para novos empréstimos ao Brasil. Dessa forma, implementa-se também uma nova maneira de solução dos conflitos por sujeitos privados, que traduz a circunstância ideológica de afastamento do Estado das relações entre os interlocutores sociais, ou seja, o afastamento do Estado-Juiz para a solução de conflitos e o aparecimento, como se fosse do nada, dessas novas instâncias, como também a arbitragem em 1996, que visivelmente tendem a diminuir a capacidade de solução justa e equânime dos conflitos trabalhistas, uma vez desrespeitadas as normas de direito material na execução dos contratos de trabalho”. Ver: BARROSO, Fabio Túlio. *Extrajudicialização dos conflitos de trabalho*, Op. Cit., , p. 45.

Restringindo-se à forma jurisdicional de solução do conflito coletivo do trabalho, no Brasil, o instrumento utilizado para solucionar esses conflitos é o Dissídio Coletivo.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>51</sup> considera o Dissídio Coletivo um processo que se destina à solução dos conflitos coletivos de trabalho, por meio de pronunciamentos normativos constitutivos de novas condições laborais, que se equivalem a uma regulamentação para os grupos em conflito.

O Dissídio Coletivo, como forma jurisdicional de solução dos conflitos coletivos, atuará na solução desses litígios por meio da força cogente do ente estatal, em substituição aos meios autocompositivos de solução, que apesar de terem sido utilizados num primeiro momento, não lograram êxito.

Diante desse processo judicial<sup>52</sup>, as partes vão submeter à decisão do Poder Judiciário relativamente as questões até então debatidas e ainda não equacionadas. Da mesma forma que os dissídios individuais, essa decisão buscará a solução justa para o caso, entretanto serão analisados vários aspectos de natureza social, política, econômica, dentre outras, que refletirão de forma direta na solução do litígio.

Para José Augusto Rodrigues Pinto, “é bem verdade que nos *dissídios coletivos* haverá um *árbitro*, mas não *nomeado* por ambos os sujeitos em conflitos, e sim provocado por um *deles* para intervir com o *poder jurisdicional do Estado* através da apreciação do que passou a ser um *litígio*”<sup>53</sup>.

Em vista disso, serão estabelecidos critérios a serem analisados pelo órgão jurisdicional, em face de que no caso específico ele estará criando regra entre as partes, ou seja, atuando como se legislador fosse. Esses parâmetros precisam ser fixados para que se evite o exacerbamento das decisões e o acúmulo de poder nas mãos do Poder Judiciário.

---

<sup>51</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*, Op. Cit., p. 631.

<sup>52</sup> Não se pode deixar de ressaltar que parte da doutrina, como se demonstrará mais adiante, entende que no dissídio coletivo o Poder Judiciário está exercendo a função legislativa, uma vez que estará criando novas regras que serão aplicadas aos contratos individuais dos trabalhadores pertencentes à categoria respectiva.

<sup>53</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 369. Grifos do autor.

A atuação do Poder Judiciário atinge duplo alcance, pois haverá a solução do conflito juntamente com a criação de uma norma geral e abstrata de conduta<sup>54</sup>. Existem juristas que defendem que, em relação aos conflitos coletivos de trabalho, o poder decisório deve ser concentrado nas mãos das categorias de trabalhadores e empregadores. São eles que devem esgotar as possibilidades de se chegar a uma composição. Utilizando inclusive, se for o caso, dos meios extrajudiciais de solução dos conflitos, como a mediação ou a arbitragem.

No caso do Poder Judiciário trabalhista, a competência originária para julgar os dissídios coletivos é conferida aos Tribunais, como será especificado mais adiante. E, atualmente, para o ingresso da referida ação (de natureza econômica), necessário será que ocorra o “comum acordo” dos conflitantes, sendo esse exatamente o ponto central do presente estudo, que se encontra esmiuçado em capítulo específico.

Observadas as formas de solução dos conflitos trabalhistas, se faz necessário, a partir de agora, discorrer a respeito da configuração doutrinária dos dissídios coletivos de trabalho, como será exposto logo adiante.

#### **1.4 Os Dissídios Coletivos e sua Configuração Doutrinária**

A doutrina detalha a diferença entre os conflitos coletivos e os conflitos individuais de trabalho, sendo certo que de forma sintética, três devem ser os critérios para fixar essa distinção, quais sejam: partes, objeto e finalidade.

Nas linhas acima, já restou demonstrada a diferença entre os conflitos individuais e coletivos de trabalho, ressaltando-se inclusive o entendimento doutrinário nesse particular.

As partes de um conflito coletivo, diferentemente do dissídio individual – que são empregado e empregador, a princípio identificáveis e individualizados, salvo raras exceções (ex. ações de cumprimento) – são grupos de trabalhadores ou empregadores, não

---

<sup>54</sup> Essa atribuição extravagante do Poder Judiciário é denominada *poder normativo* porque confere ao *órgão jurisdicional estatal* um duplo alcance de atuação: *solucionar litígio* – o que lhe é próprio – e *criar norma geral e abstrata de conduta* – o que é reservado a outras esferas de *poder* do Estado, ocupadas pelo *Legislativo* e *Executivo*. Ver: PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*, Op. Cit., p. 348.



individualizados. Grupos esses, via de regra, representados pelos sindicatos. Os grupos estariam caracterizados em ambos os pólos da relação conflitante ou em pelo menos um deles. Na primeira hipótese, ter-se-iam as convenções coletivas de trabalho, ao passo que, na segunda, estar-se-ia diante de um acordo coletivo de trabalho.

Apresenta Pedro Paulo Teixeira Manus a exata definição do interesse coletivo e demonstra sua real significação para o processo coletivo laboral, diferenciando-o dos dissídios individuais.

O interesse coletivo, no direito do trabalho é aquele de que é titular a categoria, ou uma parcela da categoria, como o grupo de empregados de algumas empresas, de uma empresa, ou grupo de empregados de um ou alguns setores de uma empresa. Esse interesse ultrapassa as pessoas que a integram porque indeterminado, sendo titular o grupo, cujos integrantes podem vir a ser determinados a cada momento e estão ligados entre si por pertencerem à mesma empresa, setor ou categoria profissional<sup>55</sup>.

O objeto do conflito coletivo seria a discussão de interesses abstratos das categorias profissionais e econômicas, e o objeto dos conflitos individuais representa interesses concretos dos indivíduos<sup>56</sup>.

O último dos critérios, ou seja, a finalidade do conflito coletivo de trabalho se resume na criação, modificação ou na interpretação em tese de uma norma jurídica, ao passo que o fim específico do conflito individual consiste na composição através da aplicação ao caso concreto de norma jurídica preexistente<sup>57</sup>.

Antes da Emenda Constitucional nº 45/2004, se observava que o postulado constitucional inferia uma amplitude do poder normativo da Justiça do Trabalho. O preceito constitucional autorizava à Justiça do Trabalho produzir normas. A única observância era no sentido de respeitar as disposições legais e convencionais mínimas previstas no ordenamento jurídico. Ou seja, os Tribunais Trabalhistas não sofriam qualquer limitação ou restrição no seu poder criador<sup>58</sup>. A referida emenda desfigurou essa prerrogativa ao limitar a atuação do poder judiciário trabalhista a decidir conflitos e não a produzir norma.

---

<sup>55</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: LTr, 2001, p. 27.

<sup>56</sup> GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. *Direito processual do trabalho*. 16. ed. ver. amp. atual. e adaptada. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 407.

<sup>57</sup> *Ibidem*, p. 407.

<sup>58</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*. São Paulo: LTr, 1993.

No Brasil, utilizam-se duas modalidades de ações coletivas, os denominados Dissídios Coletivos de Natureza Jurídica (ou de direito) e os Dissídios Coletivos de Natureza Econômica (ou de interesse).

O Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo da Justiça Trabalhista, inclusive já se posicionou sobre a classificação dos dissídios coletivos, corroborando inclusive com a classificação apontada pela doutrina de modo majoritário.

O dissídio pode ser de natureza econômica (para instituição de normas e condições de trabalho e principalmente fixação de salários); ou de natureza jurídica (para interpretação de cláusulas de sentenças normativas para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, acordos e convenções coletivas). Pode ser ainda originário (quando não existirem normas e condições em vigor decretadas em sentenças normativas); de revisão (para rever condições já existentes); e de greve (para decidir se ela é abusiva ou não)<sup>59</sup>.

A doutrina também aponta o conceito e espécies do Dissídio Coletivo, denominando-os da mesma forma que o Tribunal Superior do Trabalho, de dissídios de natureza jurídica e dissídios de natureza econômica<sup>60</sup>.

Dissídio coletivo é um processo judicial de solução dos conflitos coletivos econômicos e jurídicos que no Brasil ganhou a 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<sup>61</sup>.

Esse também é o entendimento de Alice Monteiro de Barros:

Classificam-se os dissídios coletivos em econômicos e jurídicos. Os dissídios coletivos de natureza econômica têm em mira a criação de novas condições de trabalho. Já os dissídios coletivos de natureza jurídica têm em vista a aplicação ou interpretação de norma preexistente<sup>62</sup>.

---

<sup>59</sup> Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/ASCS/glossário.html>>. Acessado em 18/05/2010.

<sup>60</sup> Segundo LEITE, “o dissídio coletivo é uma espécie de ação coletiva conferida a determinados entes coletivos, geralmente os sindicatos, para a defesa de interesses cujos titulares materiais não são pessoas individualmente consideradas, mas sim grupos ou categorias econômicas, profissionais ou diferenciadas, visando à criação, interpretação de normas que irão incidir no âmbito dessas mesmas categorias”. VER: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 1030.

<sup>61</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 769.

<sup>62</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 1224.

Ives Gandra Martins Filho também corrobora com a classificação ora apontada, fazendo inclusive referência ao fato de que tanto a doutrina quanto a jurisprudência são unânimes, neste aspecto.

Com efeito, a doutrina e a jurisprudência são unânimes em reconhecer a possibilidade do dissídio coletivo visando não à fixação de normas e condições de trabalho, mas à delimitação exata das já existentes, no sentido de **interpretar** as leis, acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas incidentes sobre as relações de trabalho de uma dada categoria. Trata-se do denominado **dissídio coletivo de natureza jurídica**, que se contrapõe ao **dissídio coletivo de natureza econômica**, em que se estabelecem normas de trabalho, majorando salários e conferindo vantagens econômicas para os trabalhadores<sup>63</sup>.

Será analisada logo adiante a classificação dos Dissídios Coletivos, com a exposição doutrinária mais abrangente, a respeito do tema.

#### 1.4.1 Os Dissídios Coletivos de Natureza Jurídica

Os Dissídios Coletivos de Natureza Jurídica são aqueles ajuizados com a finalidade de interpretar uma norma preexistente. E como norma preexistente consideram-se não apenas as leis produzidas pelos Poderes Executivo (ex.: Medidas Provisórias) e Legislativo (Constituição, Leis Ordinárias, etc.), como também os contratos coletivos (acordos e convenções coletivas de trabalho) e outras decisões normativas, como a própria sentença normativa.

José Augusto Rodrigues Pinto<sup>64</sup> prefere denominá-los de Dissídios Coletivos derivados ou secundários, tendo em vista que seu cabimento depende da existência de uma norma anterior, e seu objeto seria revê-la ou interpretá-la.<sup>65</sup>

Nessa modalidade de Dissídios Coletivos, ou seja, de Natureza Jurídica ou de Direito, a prestação jurisdicional é colocada à disposição das categorias – profissional ou

---

<sup>63</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 70.

<sup>64</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 378.

<sup>65</sup> “2. *Dissídios derivados ou secundários, de cabimento dependente da existência de norma anterior, criada em dissídio de interesse, tendo por objeto rever a norma precedente (dissídio de revisão) ou interpretá-la para aplicação em concreto (dissídio de interpretação)*. Ibidem, p. 378, grifos do autor.

econômica – para que os Tribunais, interpretando genericamente regras preexistentes, declare qual regra a ser aplicada. Ou, ainda, como deve ser ela aplicada<sup>66</sup>.

De modo habitual, ajuiza-se Dissídio Coletivo de natureza jurídica com o objetivo de interpretar certas cláusulas de acordo, convenção ou sentença normativa. Acontece, não raras vezes, de uma cláusula de norma coletiva não ser bem redigida. O sindicato da categoria econômica a interpreta de um modo, o sindicato da categoria profissional em sentido oposto.

Tome-se, o exemplo, utilizado por Everaldo Gaspar de Andrade<sup>67</sup>:

[...] um diz, por exemplo, que o que o percentual de reposição salarial é num determinado patamar; o outro, entende que é bem maior. Outras vezes, ocorre de um contrato coletivo de trabalho fixar um reajuste salarial a vigorar no mês seguinte e, logo após, vem uma lei editada pelo Congresso Nacional proibindo ajuste salarial, para aquele mês.

O que poderia acarretar a instauração de um Dissídio Coletivo de natureza jurídica. Ainda Everaldo Gaspar de Andrade<sup>68</sup>:

Aqui, no Tribunal do Trabalho da 6ª Região, já houve ajuizamento de dissídio coletivo de natureza jurídica, a fim de, interpretando a norma constitucional, declarar se o trabalhador rural tinha ou não direito a salário família.

#### 1.4.2 Os Dissídios Coletivos de Natureza Econômica

No Dissídio Coletivo de Natureza Econômica (também chamado de conflito de interesse), objetiva-se a criação de direito novo<sup>69</sup>.

Para José Augusto Rodrigues Pinto<sup>70</sup> sua denominação adequada seria dissídio originário ou primário, tendo em vista que seu objeto é justamente a criação de uma norma.

---

<sup>66</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio Coletivo*, Op. Cit., p. 39.

<sup>67</sup> *Ibidem*, p. 40.

<sup>68</sup> *Ibidem*, p. 40.

<sup>69</sup> “Aliás, nos conflitos coletivos de natureza econômica, o que se observa é a pretensão de fixação de novas condições de trabalho, a serem criadas para aplicação a todos os integrantes da categoria, ou aos empregados da(s) empresa(s) envolvida(s). Em outras palavras, nos conflitos *coletivos* de trabalho não se visualiza simples lesão ou ameaça a direito propriamente, mas contraposição de interesses sobre a constituição de normas e condições a serem aplicadas, normalmente com efeitos futuros, nas relações de trabalho”. VER: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*, Op. Cit., p. 1238.

<sup>70</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*, Op. Cit., p. 378.

*Dissídio originário ou primário, correspondente ao dissídio de interesse (chamado, na classificação tradicional, de dissídio de natureza econômica), tendo por objeto criar norma, pouco importando seja inédita ou substitutiva de outra criada em dissídio anterior da mesma espécie*<sup>71</sup>.

Pode-se ainda classificá-los em originário, revisional ou de extensão<sup>72</sup>. Consideram-se Dissídios Coletivos originários aqueles que têm por finalidade a produção de regras gerais e abstratas, com o objetivo de disciplinar as relações individuais de trabalho, pela vez primeira. Pressupõe a inexistência de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa anterior.

Como se trata de processo jurisdicional de formação da norma, a sentença coletiva tem âmbitos de validade, sendo um deles, o temporal, que é, obrigatoriamente, de temporalidade limitada. Na grande maioria dos casos, com vigência máxima de um ano. A data primeira ou data limite é considerada data base. Veja-se, mais uma vez, o exemplo de Everaldo Gaspar de Andrade<sup>73</sup> “no primeiro dissídio foi fixada uma vigência de um ano, a partir de 1º de maio de 1991 a 30 de abril de 1992. A data base da categoria é, portanto, 1º de maio”.

Se antes do término da vigência, especificamente, nos moldes do art. 616 da CLT<sup>74</sup>, houver norma coletiva (convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa) em vigor, o Dissídio revisional deverá ser obrigatoriamente instaurado respeitando-se o prazo de sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato ao termo final do instrumento anterior.

Já o Dissídio de extensão é aquele em que figuram como partes apenas **uma** fração dos empregados de uma empresa, muito embora os seus efeitos possam ser estendidos aos

---

<sup>71</sup> Ibidem, p. 378.

<sup>72</sup> Segundo Martins Filho, “a CLT distingue três espécies de dissídio coletivo, traçando-lhes regras próprias e atribuindo-lhes características diferenciadas:

**a) dissídio originário** – quando inexistente norma coletiva anterior (primeira vez que a categoria profissional litiga contra a categoria econômica), quer seja acordo, convenção ou sentença coletiva (art. 867, parágrafo único, a);

**b) dissídio revisional** – que pretende a revisão da norma coletiva anterior, quer seja oriunda da autocomposição das partes, quer seja fruto de heterocomposição (arts. 873-875); e

**c) dissídio de extensão** – que visa à extensão ao restante da categoria, das normas acordadas ou impostas paa parte dela (arts. 868-871)”. VER: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 73.

<sup>73</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio Coletivo*, Op. Cit. p. 41.

<sup>74</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Op. Cit., Art. 616.

outros empregados ou categoria profissional. Quando isto ocorre, o Dissídio Coletivo é denominado dissídio de extensão, nos termos do art. 868, da CLT<sup>75</sup>.

É admitido ainda que a sentença normativa sobre condições de trabalho possa se estender a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal. Sendo assim, será necessário o requerimento dos sindicatos representativos das categorias profissionais e econômicas ou excepcionalmente por solicitação da Procuradoria da Justiça do Trabalho, quando se tratar de interesse público prevalecente. Entretanto, nos termos do art. 870 da CLT<sup>76</sup>, para a decisão ser estendida, na forma do art. 969 consolidado<sup>77</sup>, torna-se necessário que  $\frac{3}{4}$  dos empregadores ou  $\frac{3}{4}$  dos empregados ou os respectivos sindicatos concordem com essa extensão. Esclarece, ainda, o mesmo dispositivo, que o Tribunal competente fixará prazo, não inferior a 30 nem superior a 60 dias, a fim de que se pronunciem os interessados. Após a ouvida dos mesmos e da Procuradoria da Justiça do Trabalho, será o processo submetido a julgamento pelo Tribunal, que fixará a data em que deve entrar em vigor, não podendo ser superior a 4 anos<sup>78</sup>.

É bastante difícil, na experiência prática, o exercício da função jurisdicional, nestes casos. É que trabalhadores, empresários, líderes sindicais adquiriram uma maturidade sem precedentes na história no sindicalismo brasileiro. Em função disso, a ação coletiva, ao ser ajuizada, só interessa às partes, respeitada a base territorial sindical ou, quando se trata de dissídios envolvendo parte da categoria, àqueles que estão, no momento, substituídos ou representados pela respectiva entidade classista<sup>79</sup>.

Nos Dissídios Coletivos o Tribunal irá exercer o poder normativo, para criar uma nova norma jurídica, de acordo com o princípio da discricionariedade, atender de forma exclusiva aos ditames da conveniência e oportunidade previstos em lei<sup>80</sup>.

No próximo capítulo, o presente estudo tratará das características, fases e do caráter revolucionário do Dissídio Coletivo na experiência brasileira, com o devido aprofundamento da matéria.

---

<sup>75</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio Coletivo*, Op. Cit., p. 40.

<sup>76</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Op. Cit., art. 870.

<sup>77</sup> *Ibidem*, art. 969.

<sup>78</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio Coletivo*, Op. Cit., p. 42.

<sup>79</sup> *Ibidem*, p. 42.

<sup>80</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo Coletivo do Trabalho*, Op. Cit., p.

## CAPITULO 2

# AS CARACTERÍSTICAS, AS FASES E O CARÁTER REVOLUCIONÁRIO DO DISSÍDIO COLETIVO NA TEORIA GERAL DO PROCESSO

Antes de tratar das fases procedimentais do Dissídio Coletivo, é necessária uma abordagem metodológica a respeito dessa modalidade de processo trabalhista. Ressalte-se, entretanto, que tramita perante o Congresso Nacional um Projeto de Lei (nº 5.139/2009) regulamentando as ações coletivas no nosso ordenamento jurídico.

Como exposto anteriormente, o Dissídio Coletivo difere dos dissídios individuais em vários aspectos, como por exemplo, em relação aos sujeitos, ao objeto, e à competência.

### 2.1 Dos Sujeitos

Os sujeitos ou partes legítimas para instauração de um Dissídio Coletivo são por excelência os sindicatos, tanto no pólo ativo quanto no pólo passivo da ação, embora existam exceções a essa regra. Uma delas, já se pode adiantar, corresponderia a uma empresa ou mais de uma empresa figurando no pólo passivo<sup>81</sup>. O autor do Dissídio Coletivo é denominado suscitante ao passo que o réu denomina-se suscitado.

Na ausência dos sindicatos, as federações ou confederações, poderiam instaurar o Dissídio Coletivo, ou ainda o próprio Ministério Público do Trabalho, em situações excepcionais<sup>82</sup>. O entendimento de que a instância poderia ser instaurada pelo presidente do

---

<sup>81</sup> Por outro lado, a doutrina e a jurisprudência vêm admitindo a presença da empresa nas ações coletivas, em caso de greve, mesmo havendo sindicato representativo. Na hipótese, o seu ingresso reside no fato de só a ela caber o interesse na solução do conflito coletivo, que se dará também com a instauração da instância e o respectivo julgamento. Invoca-se o art. 8º da Lei n. 7.783/89, que atribuiu às partes esse poder. Há quem entenda ainda que a empresa poderá integrar a lide sempre que o conflito seja localizado no seu interior, independentemente de paralisação ou de inexistência de órgão patronal correspondente. A esse respeito VER: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*, Op. Cit., p. 49.

<sup>82</sup> Não obstante, os Tribunais, liderados pelo Tribunal Superior do Trabalho, vêm entendendo que sobrevive o disposto no art. 611, § 2º, da CLT, que admite, por exceção, que as Federações atuem nas negociações e tenham

Tribunal do Trabalho (Tribunal Regional do Trabalho ou Tribunal Superior do Trabalho) não mais prevalece em nosso ordenamento jurídico<sup>83</sup>.

Nesse tipo de ação não se busca o reconhecimento de um direito individual, em que haja capacidade de se delimitar qual a pessoa que estaria sendo beneficiada por uma decisão favorável. Primeiramente, porque a própria natureza da condenação, via de regra, não é condenatória, como se verá mais adiante, mas sim, declaratória ou constitutiva, pois estará criando regras a serem obedecidas pelas partes, ou seja, as categorias representadas por seus respectivos sindicatos.

No Dissídio Coletivo os empregados são considerados abstratamente, não há individualização do sujeito, como ocorre nos processos individuais. Naqueles casos, os empregados, são os componentes de toda uma categoria.

Para Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, existe ainda outra exceção à regra, que seria o caso de ajuizamento do Dissídio Coletivo pela comissão de negociação dos empregados. Entretanto isso apenas ocorre quando envolve categoria profissional não organizada em sindicato. É o que se observa da leitura do art. 4º, § 2º c/c art. 5º da Lei n. 7.783/89<sup>84</sup>. A referida comissão terá que ser eleita pela assembléia geral dos trabalhadores e

---

a iniciativa de propor processo coletivo, e a eles respondam, se as categorias, profissional ou econômica, não estiverem organizadas em sindicato; e ainda por exceção, que atuem as Confederações, inexistentes sindicatos e Federações.

Mais ainda: invocando a necessidade de resolver questões coletivas de forma homogênea, quando participante do conflito categoria profissional com interesses comuns em todo o território brasileiro (caso dos bancários do Banco do Brasil, dos empregados da Petrobras etc.), o Tribunal Superior do Trabalho vem aceitando a legitimidade ativa da Confederação, ainda que existentes Federações e sindicatos, em decisões cuja juridicidade nos parece discutível.

Além disso, a legitimidade ativa do Ministério Público para instaurar processo normativo, que a jurisprudência já vinha admitindo, foi alçada a patamar constitucional pela redação dada ao § 3º do art. 114 da Carta Magna pela Emenda nº. 45/2004, embora com rígida limitação: apenas “em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público”. VER: GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. *Direito Processual do Trabalho*, Op. Cit., p. 418.

<sup>83</sup> Exceção feita a José Augusto Rodrigues Pinto, o único, ao que sabemos (*Processo trabalhista de conhecimento*, p. 415), ninguém sequer cogita da possibilidade, agasalhada no art. 856 da CLT, de o Presidente do Tribunal instaurar, *ex officio*, o processo coletivo, nos casos de “suspensão do trabalho” (leia-se: greve). É genericamente subentendido que essa autorização legal não foi recepcionada pela Constituição de 1988, e desde então não mais vigora. Ibidem, p. 419. Sobre o posicionamento de Pinto, VER: PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo trabalhista de conhecimento*. São Paulo: LTr, 1997, p. 415.

<sup>84</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989*. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L7783.htm>>

Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

[...]



representa tão somente a categoria, exclusivamente, nos casos onde não houver sindicato obreiro que a represente<sup>85</sup>.

É de se enfatizar ainda a hipótese prevista no art. 617 da CLT<sup>86</sup>, relativamente à comissão formada por empregados de empresa, nos casos em que as entidades sindicais (sindicato, federação e confederação) apesar de provocadas, não assumem a negociação perante a parte adversa.

Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de oito dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de oito dias sem que o sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à federação a que estiver vinculado o sindicato e, em falta dessa, à correspondente confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

Nesse caso, o entendimento é no sentido de que a assembléia devidamente convocada nos termos do § 2º do supra referido art. 617 celetista, poderá, de imediato, nomear comissão de negociação, ou fazê-lo através de nova assembléia, quando findo o processo de negociação, e, logo em seguida, ajuizar o Dissídio Coletivo.

Será permitido ainda o ajuizamento pelo Ministério Público do Trabalho, nos casos de greve, mesmo assim de forma excepcional, ou seja, quando os interesses público e social prevalecerem sobre os interesses coletivos de uma categoria profissional<sup>87</sup>.

---

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no *caput*, constituindo comissão de negociação.

Art. 5º A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

<sup>85</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio Coletivo*, Op. Cit., p. 50.

<sup>86</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Op. Cit., Art. 617.

<sup>87</sup> É bastante difícil definir com precisão o que seja “interesse público”, mas a própria disposição constitucional em exame fornece um parâmetro, ao se referir à greve nas atividades essenciais, como lembra a ilustre Procuradora do Trabalho Sandra Lia Simon. Esses serviços ou atividades essenciais são relacionados pela Lei n. 7.783/89 como aqueles imprescindíveis ao atendimento das “necessidades inadiáveis da comunidade”, sob pena de colocar em risco iminente “a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”. Apenas nesses casos, conclui a Dra. Simon, “quando as partes envolvidas no conflito deixarem de observar esse regramento, poderá – na verdade, deverá – o Ministério Público do Trabalho intervir, ajuizando o dissídio coletivo”. VER: GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. *Direito processual do trabalho*, Op. Cit., p. 419.

Diante disso, nos casos em que o movimento paredista venha a comprometer ou prejudicar o interesse público bem como o interesse social, poderá o Ministério Público agir. Sua legitimidade seria, no entanto, concorrente à dos sindicatos. Via de regra, o Ministério Público instaurará a instância quando não verificar essa atitude por parte dos interessados.

Registre-se ainda que, por força do disposto no art. 127 da Constituição da República<sup>88</sup>, o Ministério Público é uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe inclusive a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Assim, teria obrigação de atuar, para impedir a inversão da hierarquia dos direitos constitucionais fundamentais<sup>89</sup>.

Apresenta Everaldo Gaspar Lopes de Andrade alguns exemplos práticos<sup>90</sup>, apontando que, por mais justa que seja a reivindicação dos trabalhadores, tal fato não autorizaria o prejuízo aos direitos fundamentais da população, como os direitos à saúde, à vida, ou à segurança.

Esclareça-se ainda que o sindicato, para figurar em juízo como representante de uma categoria, deverá necessariamente estar legitimado para tal fim. Ou seja, deve ter recebido poderes da categoria para estar em juízo.

Nos termos do art. 524, da CLT<sup>91</sup>, as deliberações da Assembléia Geral apenas seriam consideradas válidas se ela tivesse sido convocada especialmente para esse fim, de conformidade com os estatutos da entidade sindical respectiva. O “quorum” para tal finalidade está ali especificado (alínea “e” do art. 524 da CLT)<sup>92</sup>, juntamente com o que

---

<sup>88</sup> BRASIL. Leis, decretos. *Constituição da República Federativa do Brasil*, Op. Cit., art. 127.

<sup>89</sup> Dito de outro modo, a legitimação do *Parquet* Laboral já encontrava fundamento no art. 127, *caput*, da CF, que lhe confere poderes para defender a ordem jurídica e os interesses sociais e individuais indisponíveis, como o direito à vida, à segurança, à saúde. VER: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 810.

<sup>90</sup> Uma greve no setor hospitalar, onde o sindicato não cumpre a manutenção dos serviços indispensáveis – no caso, o serviço de urgência médica. O direito à vida e à integridade física dos cidadãos deve prevalecer, por mais justo que seja o movimento. Neste caso, o Ministério Público poderá suscitar o dissídio, pedindo, inclusive, seja concedida medida cautelar, para manutenção de tais serviços. Uma greve no setor de transporte que tende a se perpetuar, sem que haja disposição dos motoristas ou dos empresários em ajuizar o dissídio, e quando pelo tempo de duração, seja possível identificar prejuízos irreparáveis à sociedade, é permitida a atuação do Ministério Público do Trabalho. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio Coletivo*, Op. Cit., p. 50.

<sup>91</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Op. Cit., Art. 524.

Art. 524. Serão sempre tomadas por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da assembléia geral concernentes aos seguintes assuntos:[...]

<sup>92</sup> *Ibidem*, art. 524.

dispõe o art. 859 da CLT<sup>93</sup>. Esta orientação contraria aquela que se encontra na lei de greve (Lei n. 7.783/89, art. 4º §1º) que resguarda o “quorum” previsto no estatuto da entidade.

Aliás, o que se depreende do art. 8º, III<sup>94</sup> da Constituição da República é que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, e não somente dos integrantes da categoria, ou seja, os associados<sup>95</sup>.

Em vista disso, dúvida não há de que participarão e votarão os membros da categoria, sejam ou não sócios do respectivo sindicato. O “quorum” será aquele definido nos estatutos dos sindicatos.

Outro ponto ainda a ser analisado no presente tópico, será a possibilidade ou não de se admitir as figuras do litisconsorte ativo e passivo nos dissídios coletivos. Entende-se que, no primeiro caso, excepcionalmente e, no segundo, comumente.

A princípio, como já se viu, a titularidade ativa será de apenas uma pessoa (sindicato, Ministério Público, empresa ou comissão de negociação), inclusive pela própria estruturação sindical brasileira que impõe o monismo, ou seja, a unicidade sindical (não autorizando a existência de mais de um sindicato numa mesma base territorial). Entretanto, existe a possibilidade de ocorrer o litisconsórcio ativo, ou seja, a existência de mais de uma parte figurando como autora da ação<sup>96</sup>.

Em sentido oposto, ou seja, na hipótese de ocorrência do litisconsórcio passivo, poder-se-á vislumbrar a hipótese de um dissídio ajuizado por um sindicato de categoria

---

Art.524. [...] e) pronunciamento sobre relações ou dissídios de trabalho. Neste caso, as deliberações da assembléia geral só serão consideradas válidas quando ela tiver sido especialmente convocada para esse fim, de acordo com as disposições dos estatutos da entidade sindical. O *quorum* para validade da assembléia será de metade mais um dos associados quites; não obtido esse *quorum* em primeira convocação, reunir-se-á a assembléia em segunda convocação com os presentes, considerando-se aprovadas as deliberações que obtiverem 2/3 (dois terços) dos votos.

<sup>93</sup> A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembléia, 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. Ibidem, Art. 859.

<sup>94</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Constituição da República Federativa*, Op. Cit., art. 8º.

<sup>95</sup> III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Ibidem, art. 8º.

<sup>96</sup> Pode ocorrer, no entanto, uma instauração pelo Ministério Público, objetivando, por exemplo, a cessação do movimento paredista com a declaração da abusividade ou não da greve. Chamados os sindicatos – obreiro e patronal, respectivamente – aquele apresenta um rol de reivindicações permitindo-se a defesa do sindicato patronal. O dissídio, sendo, ao mesmo tempo, de natureza jurídica (face ao pedido do Ministério Público) e de natureza econômica (face ao pedido do órgão obreiro), tem-se tipificada a hipótese de litisconsortes ativos. VER: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio Coletivo*, Op. Cit., 1993, p. 57.

diferenciada ou de profissionais liberais. Nesses casos, estar-se-ia diante de um litisconsórcio passivo necessário, pois haveria a necessidade de chamamento ao processo dos sindicatos ou federações das diversas categorias, quais sejam, bancos, indústrias, comércio, etc.

No que diz respeito à figura da assistência, teoricamente ela seria possível no processo coletivo do trabalho. Trata-se de um instituto que se origina do direito romano, estando disciplinado no art. 50 do Código de Processo Civil<sup>97</sup>: “Art. 50: Pendendo uma causa entre duas ou mais pessoas, o terceiro, que tiver interesse jurídico em que a sentença seja favorável a uma delas, poderá intervir no processo para assisti-la”.

Como exemplo, esclareça-se que o Tribunal Superior do Trabalho vem admitindo a assistência simples na hipótese de Confederação ajuizar Dissídio Coletivo, em nível nacional, quando existem sindicatos Estaduais ou Municipais da categoria que possuem a mesma data base e realizam suas assembléias. Daí presume-se a possibilidade de ajuizamento de dissídio perante os respectivos Tribunais Regionais<sup>98</sup>.

No tocante à figura da oposição, o entendimento praticamente unânime da doutrina e jurisprudência é que não se aplica ao processo do trabalho, especificamente ao processo coletivo. Entende-se ser inconciliável com o processo trabalhista. O mesmo se diga em relação à Nomeação e à Autoria.

Por fim, quanto à Denúnciação à Lide, pelo entendimento da maioria da doutrina aplica-se tão somente ao processo individual do trabalho, não tendo aplicação, portanto, ao processo coletivo do trabalho.

## **2.2 Do Cabimento**

O Dissídio Coletivo tem por objeto a declaração ou a formação de norma a determinada categoria. Neste último caso, o Tribunal irá criar normas que refletirão em toda a categoria (dissídio de natureza econômica), ou interpretar normas já existentes (dissídio de natureza jurídica).

---

<sup>97</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Op. Cit., p. 420.

<sup>98</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*, Op. Cit., p. 60.

A instauração do dissídio, no entanto, submete-se ao esgotamento ou frustração da negociação coletiva realizada diretamente pelos próprios interessados<sup>99</sup>. A ausência de comprovação do exaurimento das tentativas de negociação acarretará na extinção do processo sem julgamento do mérito. Isso ocorre pelo fato de que a negociação coletiva é obrigatória em nosso ordenamento jurídico. Tal comando normativo visa a fazer com que os litigantes esgotem as tentativas de composição antes de buscar a solução do litígio perante o Poder Judiciário<sup>100</sup>.

Não pode haver instauração de dissídio objetivando a alteração de norma coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho). A exceção a essa regra se verifica nas hipóteses de ocorrência de descumprimento de cláusula ou condição ou ainda superveniência de fato novo capaz de alterar as relações de trabalho (parágrafo único do art. 14 da Lei n. 7.783/89).

Deve-se observar ainda o prazo para ajuizamento do dissídio, o teor do disposto no art. 867, parágrafo único, “a” e “b” da CLT<sup>101</sup>, lembrando que ele não está sujeito ao prazo prescricional, pois não se postulam créditos previstos em normas preexistentes.

Relativamente aos pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, tratando-se dos pressupostos subjetivos, dizem respeito ao juiz e às partes; ao passo que os pressupostos objetivos concernem à regularidade dos atos praticados na relação processual.

Sob o aspecto subjetivo, os julgadores devem ser capazes, imparciais, ter jurisdição e competência, como já abordado anteriormente. O mesmo se diga em relação à capacidade

---

<sup>99</sup> O dissídio coletivo somente poderá ser suscitado uma vez esgotada ou frustrada, total ou parcialmente, a negociação coletiva implementada diretamente pelos entes interessados, ou mesmo intermediada pelo órgão competente do Ministério do Trabalho, mediante a realização das denominadas “mesas de negociação”. VER: SARAIVA, Renato. *Curso de direito processual do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Método, 2008, p. 899.

<sup>100</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. Constituição da República Federativa, Op. Cit., Art. 114, § 1 e 2.

<sup>101</sup> Idem. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Op. Cit., Art. 867.

Da decisão do Tribunal serão notificadas as partes, ou seus representantes, em registrado postal, com franquia, fazendo-se, outrossim, a sua publicação no jornal oficial, para ciência dos demais interessados.

Parágrafo único. A sentença normativa vigorará:

a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento;  
b) a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do art. 616, § 3º.

das partes. Relativamente ao aspecto objetivo, os atos que não obedecerem ao comando legal, via de regra, estarão sujeitos à invalidação.

## 2.3 Da Competência

Pela regra de competência funcional estabelecida para os órgãos da Justiça do Trabalho no Brasil, a competência originária, para julgamento dos Dissídios Coletivos, é dos Tribunais<sup>102</sup>. Será do Tribunal Regional do Trabalho, quando a entidade sindical suscitante tiver base territorial que alcance tão somente a jurisdição de um Tribunal Regional. A competência passará a ser do Tribunal Superior do Trabalho quando a base territorial do Sindicato suscitante abranger a jurisdição de mais de um Tribunal Regional, ou seja, mais de um Estado da Federação<sup>103</sup>.

Não há qualquer divergência doutrinária nesse particular. Entretanto, vale ressaltar que, em casos excepcionais, as varas trabalhistas, através dos juízes do trabalho, poderão praticar alguns atos processuais no Dissídio Coletivo<sup>104</sup>.

A competência originária (funcional) para apreciar os dissídios coletivos é dos Tribunais Regionais do Trabalho, no âmbito de suas competências territoriais. Se o conflito envolver a jurisdição de mais de um Tribunal Regional do Trabalho, a competência para julgar e processar o dissídio será do Tribunal Superior do Trabalho.

[...]

As Varas do Trabalho poderão, entretanto, praticar alguns atos processuais no dissídio coletivo, como instruir o processo por delegação do Tribunal. Nesse sentido dispõe o art. 866, da CLT, *in verbis*:

“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”.

---

<sup>102</sup> Ibidem, Art. 856.

A instância será instaurada mediante representação escrita ao presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.

<sup>103</sup> Quando o conflito coletivo estiver restrito a uma base territorial alcançada por apenas um TRT, a competência para o DC é desse mesmo tribunal.

Se o conflito ultrapassar os limites territoriais de um Tribunal Regional do Trabalho, a competência para o DC será do TST. VER: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 814-815.

<sup>104</sup> SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*, Op. Cit., p. 1056.

O entendimento da doutrina é no sentido de que valerá a base territorial do sindicato suscitante e não do suscitado, para fixar a competência territorial do órgão jurisdicional onde deverá ser instaurada a instância<sup>105</sup>.

Entretanto, no que diz respeito à competência em razão da matéria, existe controvérsia. Não se discute que a questão a ser enfrentada no âmbito de um dissídio coletivo envolva matéria trabalhista, mas exceções existem<sup>106</sup>. Via de regra, quando se envolvem questões previdenciárias, como complementação de aposentadoria, auxílio doença, dentre outras que decorram do contrato de trabalho e que seriam de responsabilidade exclusiva das empresas pertencentes à categoria econômica.

Outro ponto polêmico, em relação à competência, é a que se refere à competência em razão da pessoa<sup>107</sup>, tendo em vista que possuem categorias que estariam excluídas da prerrogativa do exercício da função jurisdicional, para ajuizamento do Dissídio Coletivo. Conforme nos mostra Andrade<sup>108</sup>,

A regra geral, portanto, é no sentido de só admitir *dissídio coletivo* envolvendo as categorias de *empregados* e *empregadores*. Tal enunciado afasta a idéia de dissídio coletivo envolvendo trabalhador *autônomo, avulso e eventual*. Poder-se-ia argumentar favoravelmente à concessão da prestação jurisdicional aos *trabalhadores*, na hipótese de greve e, especialmente, para buscar um pronunciamento declaratório (sobre a legitimidade ou não do movimento). Nem assim entendemos possível.

---

<sup>105</sup> “No aspecto *territorial*, ela tem determinação sincronizada com a base *territorial* das associações sindicais representativas das categorias dissidentes.

Sendo essa *base* (área de atuação legalmente reconhecida à entidade) contida pelo território de jurisdição do tribunal regional, é deste a competência para conhecer do dissídio. Se a *base* ultrapassar o território da *jurisdição* de uma regional, a competência passa a ser do Tribunal Superior do Trabalho, que a tem em todo o território do país.

Quer-nos parecer que esse critério comporta uma exceção: quando a entidade sindical, mesmo tendo *base territorial* abrangente da *jurisdição territorial* de mais de um regional, porém versar o dissídio *interesse* local da categoria representada, a competência do Tribunal Regional será determinada pelo *interesse* em cujo âmbito esteja sendo verificado o dissídio”. VER: PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*, Op. Cit., p. 360-361.

<sup>106</sup> Nas palavras de Andrade, “há controvérsia no tocante à competência, em razão da *matéria*. Evidente que as normas e condições de trabalho a serem criadas devem circunscrever-se a matéria pertinente a *Direito do Trabalho*. Excepcionalmente, normas pertinentes a outros campos: De direito previdenciário, quando criadas, na maioria das vezes, por conciliação das partes (a complementação de aposentadoria e de auxílio doença). É possível também quanto a normas de natureza processual, mediante conciliação das partes, como a extensão do inquérito para apuração de falta grave dos dirigentes sindicais aos delegados ou comissão de negociação. No chamado campo *direito protecionista do trabalho* [...] a lei só garante a homologação da rescisão do contrato individual de trabalho perante o sindicato ou o órgão competente do Ministério do Trabalho, para empregados com mais de um ano. Nada impede, porém, que as partes, de comum acordo, resolvam aplicar o benefício, corrigindo uma anomalia contida no art. 477, da CLT”. VER: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*, Op. Cit., p. 45.

<sup>107</sup> Competência do Poder Judiciário em relação às partes.

<sup>108</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*, Op. Cit., p. 46.

Analisando o contexto da Lei n. 7.783/89 (Lei de Greve) refere-se genericamente a *empregados e empregadores* e, excepcionalmente, utiliza a expressão trabalhadores.

[...]

Todavia, não há mais qualquer dúvida quanto a faculdade do exercício jurisdicional, para os *empregados* habilitados em profissionais liberais e aqueles integrantes das chamadas categorias diferenciadas. Contadores, médicos, advogados, motoristas, etc., podem ingressar com dissídio coletivo, através de suas entidades sindicais que, no caso, repita-se, representam os profissionais empregados.

Mas, tal situação acabou restando definida quando não mais restam dúvidas sobre a competência dos profissionais de categoria diferenciada, autônomos e avulsos, para instauração da instância.

Essa questão restou resolvida inclusive em face da própria alteração decorrente da Emenda Constitucional nº. 45/2004 que em seu art. 114, *caput*, alterou a competência da Justiça do Trabalho. Deixou de ser a competência para dirimir apenas os conflitos decorrentes da relação de emprego e se estendeu aos conflitos que envolvam relação de trabalho, o que confere uma abrangência bem maior, relativamente à competência material daquele órgão jurisdicional.

## **2.4 Fase Postulatória**

A petição inicial é o documento mais importante apresentado no processo, pela parte autora. É através dela que a parte se dirige ao órgão jurisdicional estatal, com o objetivo de ver sua pretensão acolhida, respaldada.

Em se tratando de uma petição inicial de um dissídio coletivo, a peça processual de ingresso tem uma importância ainda maior, pelo fato de que é por intermédio desse processo judicial, que se persegue a criação de um direito novo, para melhoria das condições de vida dos empregados e para um melhor ajustamento das relações de trabalho no interior das empresas.



A petição deverá ser escrita, e por advogado legalmente habilitado, entretanto não se obedece aos requisitos previstos para uma petição inicial dos dissídios individuais. Isso porque, em razão da natureza do Dissídio Coletivo, tal petição apresenta-se nos moldes de um projeto de lei, ou seja, inicialmente se expõe o que se postula, e em seguida é apresentada a justificativa respectiva<sup>109</sup>.

Envolve um nível de expectativa bem mais abrangente, porque não diz respeito ao contrato individual de trabalho de um empregado devidamente identificado, mas se refere a toda uma categoria de trabalhadores, seus reflexos irão repercutir nos contratos de trabalho de toda uma classe profissional. O mesmo se diga em relação ao dissídio de natureza jurídica, tendo em vista que quando se busca a interpretação de uma norma, é para aplicá-la a toda a categoria, que poderá ter reflexos positivos ou negativos para toda essa categoria de empregados.

Tratando-se de dissídio coletivo de natureza econômica, em que, via de regra, se constitui por inúmeras cláusulas, é comum se identificar a existência de pedidos em ordem sucessiva. No que diz respeito à emenda da inicial, modificação ou aditamento, são todas essas possibilidades aplicáveis ao processo coletivo do trabalho<sup>110</sup>.

Quanto aos documentos probatórios, podem ser anexados aos autos até o momento da audiência de conciliação e antes da defesa. Entretanto, aqueles referentes à própria existência da ação, deverão ser anexados com a exordial.

---

<sup>109</sup> A peça vestibular terá tantas vias quantos forem os suscitados (art. 858 da CLT), mais uma. Na exordial, serão designados e qualificados os suscitantes e os suscitados e a natureza do estabelecimento ou do serviço (art. 858, a, da CLT). Deve-se informar, também, os motivos do dissídio, com as bases para a conciliação (art. 858, b, da CLT), ou seja, as novas condições de trabalho que são propostas, justificando-as de forma resumida. As partes deverão apresentar, fundamentadamente, suas propostas finais, que serão objeto de conciliação ou deliberação do Tribunal, na sentença normativa. Não são apenas as propostas, mas as propostas finais para que o Tribunal possa delas conhecer quando do julgamento, se for o caso. O sindicato deverá comprovar que está autorizado a instaurar o dissídio coletivo pela assembleia geral, bem como que foram frustradas as tentativas de negociação ou arbitragem. Deve-se, também, apresentar a convenção, acordo ou sentença normativa que estava em vigor, ou, ainda, o laudo arbitral, acaso existente. VER: MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 696.

<sup>110</sup> Resumindo: o pedido, na ação coletiva, como nas ações individuais, pode ser emendado, mudado ou aditado. E mais: até a audiência, já que não há prazo para defesa, sendo esta (por via de aplicação subsidiária das ações individuais) formalizada na própria audiência. Fica impedido de alterar ou aditar, quando já houve defesa. Mesmo assim, entendemos possível, desde que haja permissão do suscitado, e desde que não tenha começado a fase probatória propriamente dita. Ver: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*. Op. Cit.. p. 94.

Existem documentos indispensáveis, essenciais ao julgamento da ação, que devem ser anexados aos autos, juntamente com a petição inicial<sup>111</sup>. Nesse particular, ressalte-se, inclusive, que também existe Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho tratando do assunto<sup>112</sup>.

Ao receber a petição inicial do Dissídio Coletivo, o Presidente do Tribunal ou do órgão responsável pelo julgamento da ação, a depender do regimento interno de cada um dos Tribunais (no TST, seria a Seção de Dissídios Coletivos, ao passo que no TRT da 6ª Região/PE é o Tribunal Pleno), deverá determinar as diligências cabíveis, no sentido de suprir eventuais lacunas do pedido, inclusive, em relação à juntada dos documentos essenciais. Deverá ser observado o prazo de 10 dias previsto no art. 284 do CPC<sup>113</sup>, de aplicação subsidiária ao processo trabalhista.

Nos mesmos moldes do que acontece nos dissídios individuais também se admite a extinção do processo, sem julgamento de mérito, nos Dissídios Coletivos. Aplicam-se subsidiariamente as hipóteses previstas no Código de Processo Civil, como preceitua o art. 769 da CLT<sup>114</sup>: “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste título”.

As hipóteses de extinção do processo sem julgamento do mérito, são aquelas previstas no art. 267 do CPC, também de aplicação subsidiária ao processo trabalhista.

Extingue-se o processo, sem resolução do mérito: I – quando o juiz indeferir a petição inicial; II – quando ficar parado durante mais de 1 (um) ano por

---

<sup>111</sup> É preciso que a petição inicial seja acompanhada dos seguintes documentos: a) correspondência, registros e atas alusivas à negociação coletiva tentada ou realizada diretamente ou mediante intermediação do órgão competente do Ministério do Trabalho. É de se ressaltar que a intervenção do Ministério do Trabalho não é obrigatória para a instauração do dissídio coletivo. O que é preciso é que se demonstre a existência da tentativa de negociação, ainda que ela seja realizada pelo Ministério do Trabalho; b) cópia autenticada da ata da assembléia da categoria que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para a negociação coletiva e para o acordo judicial, ou, ainda, de aprovação das cláusulas e condições acordadas, observando o *quorum* legal; c) cópia autenticada do livro ou das listas de presença dos associados participantes da assembléia deliberativa, ou outros documentos hábeis à comprovação de sua representatividade. VER: MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros*, Op. Cit., p. 697.

<sup>112</sup> “OJ 8 DA SDC/TST – DISSÍDIO COLETIVO. Pauta reivindicatória não registrada em ata. Causa de extinção. A ata da assembléia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria”. Ver: BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das Leis do Trabalho; Código Processual Civil*, Op. Cit., p. 1291.

<sup>113</sup> *Ibidem*, p. 445.

<sup>114</sup> *Ibidem*, art. 769.

negligência das partes; III – quando, por não promover os atos de diligências que lhe competir, o autor abandonar a causa por mais de trinta dias; IV – quando se verificar a ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo; V – quando o juiz acolher a alegação de perempção, litispendência ou de coisa julgada; VI – quando não concorrer qualquer das condições da ação, como a possibilidade jurídica, e legitimidade das partes e o interesse processual; VII – pela convenção de arbitragem; VIII – quando o autor desistir da ação; IX – quando a ação for considerada intransmissível por disposição legal; X – quando ocorrer confusão entre autor e réu; XI – nos demais casos prescritos neste código<sup>115</sup>.

O Dissídio Coletivo, assim como o dissídio individual trabalhista, tem por característica a existência de vários pedidos, principalmente, nos dissídios de natureza econômica, onde se busca a criação de nova norma.

Havendo dúvida em relação à parte legítima, o presidente que instruir o dissídio deve notificar a parte interessada para oferecer seus argumentos, antes de decretar a extinção da ação sem julgamento do mérito.

Nos casos de prescrição ou decadência, deve-se observar as regras do art. 219, § 5º do Código de Processo Civil<sup>116</sup>, já que se estaria diante de outro caso de indeferimento da inicial.

A hipótese do inciso II do art. 267 do CPC, ou seja, paralisação do processo por mais de um ano por negligência das partes, é de difícil ocorrência no processo coletivo do trabalho, pois em face do caráter social e da imperatividade das normas trabalhistas, faz-se com que o juiz impulse o processo independentemente da iniciativa das partes<sup>117</sup>.

Nas hipóteses do art. 267 do CPC, nada impede que o suscitante utilize-se da norma prevista no art. 268 do mesmo diploma legal, intente uma nova ação, para corrigir a falha da ação anterior: “Salvo o disposto no art. 267, V, a extinção do processo não obsta a que o autor intente de novo a ação. A petição inicial, todavia, não será despachada sem a prova do pagamento ou do depósito das custas e dos honorários de advogado”<sup>118</sup>.

---

<sup>115</sup> Ibidem, art. 267.

<sup>116</sup> § 5º O juiz pronunciará, de ofício, a prescrição. Ibidem p. 436.

<sup>117</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio Coletivo*, Op. Cit., p. 71.

<sup>118</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das Leis do Trabalho; Código Processual Civil*, Op. Cit., p. 442.

À extinção do processo com julgamento do mérito, aplica-se também, subsidiariamente, a norma inserta no art. 269 do CPC. A primeira hipótese seria de acolhimento ou rejeição do pedido do autor. Neste particular, caracteriza-se quando o Tribunal vai ao direito material que se pretende ver criado<sup>119</sup>.

No caso da segunda hipótese, ou seja, o reconhecimento pelo réu da procedência do pedido, por se tratar de modelo de elaboração de norma, às vezes, nem o reconhecimento pelo suscitado leva o Tribunal a produzir ou, como de fato se pede, a deferir as cláusulas<sup>120</sup>.

O inciso terceiro trata da transação, que se aplica integralmente e pode ser total ou parcial. O inciso quarto do art. 269 trata da decadência e da prescrição, a tal respeito, no entendimento de Everaldo Gaspar de Andrade não se aplicam ao Dissídio Coletivo<sup>121</sup>. E a última hipótese de extinção do feito, com julgamento do mérito, será a renúncia, pelo autor, do direito sobre o qual se funda a ação.

Por fim, ocorrerá a suspensão do processo, nos moldes do art. 265 do Código de Processo Civil. Esclarece-se apenas que a maioria da doutrina entende ser inaplicável ao processo coletivo a hipótese de suspensão convencional, tendo em vista se tratar de um conflito entre categorias, em que se espera a resolução do conflito com a elaboração de regra para melhoria das condições de vida e trabalho. Não faria sentido se falar em suspensão ante a necessidade de resolução rápida do conflito, sob pena do retardamento implicar numa conflitividade que possa trazer inclusive transtornos para a sociedade, de um modo geral.

No que se refere à perempção, litispendência<sup>122</sup> e coisa julgada, verifica-se inicialmente em relação à perempção ser praticamente impossível sua ocorrência no processo

---

<sup>119</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*, Op. Cit., p. 80.

<sup>120</sup> Ibidem. p. 80-81.

<sup>121</sup> “Já fizemos considerações acerca da inaplicabilidade dos institutos da decadência e da prescrição, no processo coletivo de trabalho. Acrescentaríamos ainda que, na ação coletiva de natureza econômica, a prestação jurisdicional é dada para que as partes produzam direito novo, para reger as relações de trabalho dali por diante. Nunca para trás. Nunca alcançável por prescrição. Muito menos por decadência. Do mesmo modo, independentemente de tempo ou de prazo, a ação coletiva declaratória, é para interpretar norma preexistente. Apenas, prescrição do Direito de Ação”. Ibidem. p. 81.

<sup>122</sup> Mesmo que seja rara, a hipótese poderá ocorrer, no processo coletivo. Um exemplo: entra em vigor um plano econômico por intermédio do qual a categoria econômica fica obrigada a repor perdas salariais abaixo da inflação oficial (que seria, no caso, o IPC). Invocando o princípio da irredutibilidade e o art. 14, parágrafo único da Lei n. 7.783/89, ou seja, a existência de superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modificou substancialmente a relação de emprego, o sindicato obreiro deflagra a greve e pede a reposição salarial, pelo IPC, e não pelo critério utilizado na política salarial, muito embora a pretensão seja suscitada quando em plena vigência uma norma sentencial coletiva. O processo é julgado pelo Tribunal, que não concede a cláusula (aqui na 6ª Região pedidos desta natureza são deferidos), tendo o suscitante recorrido para o TST. Na data base, sem que o Tribunal Superior julgue o primeiro dissídio, o sindicato renova o pedido de reposição

coletivo do trabalho, tendo em vista se tratar de criação de regra nova. Nas duas outras situações, aplicam-se normalmente as regras do Código de Processo Civil, de forma subsidiária.

Na coisa julgada, também entende a doutrina que, regra geral, não há sua aplicabilidade nos Dissídios Coletivos de natureza econômica, salvo nos casos de indeferimento de determinada cláusula pelo Tribunal, e ainda na vigência da norma coletiva o Sindicato resolve ajuizar outro dissídio tratando do mesmo objeto.

No interesse de agir, a teoria que prevalece, no ordenamento, será a que está centrada no interesse, como objeto do pronunciamento jurisdicional. A própria Constituição condiciona o ajuizamento à exaurição da negociação coletiva ou impossibilidade de recurso à arbitragem. Na desistência da ação, entende-se que mesmo após o pronunciamento do suscitado, por se tratar de processo peculiaríssimo de elaboração de norma, cujo interesse é exclusivo da classe trabalhadora, não deve depender de concordância do suscitado.

Determina o art. 860 consolidado que após o recebimento da representação, devidamente protocolada e na sua devida forma, o presidente do Tribunal deverá designar, dentro do prazo de 10 (dez) dias, a audiência de conciliação. Determina ainda a notificação das partes, com obediência ao disposto no art. 841 do mesmo diploma legal<sup>123</sup>.

Da mesma forma que nos dissídios individuais, a secretaria deverá expedir notificação postal no prazo de 48 (quarenta e oito) horas ao reclamado/suscitado para comparecimento à audiência de julgamento. Havendo a criação de qualquer embaraço quanto ao recebimento, ou mesmo não sendo encontrado o suscitado, far-se-á a notificação por edital. O suscitante ficará ciente no ato da apresentação da reclamação, via de regra.

Diferença significativa em relação ao dissídio individual, consiste no fato de que o presidente do Tribunal terá um contato inicial com a peça de ingresso, designará ele a audiência de conciliação, ao contrário do que ocorre nos dissídios individuais, em que o primeiro contato do julgador com o processo é apenas naquela audiência de conciliação.

---

salarial daquele mês, nos mesmo termos. Exemplo típico de *litispêndência*. VER: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio Coletivo*, Op. Cit., p. 73.

<sup>123</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das Leis do Trabalho; Código Processual Civil*, Op. Cit., p. 340 e 344.

Tal situação, no caso dos Dissídios Coletivos, dá a possibilidade ao juiz de verificar os pressupostos de admissibilidade da prestação jurisdicional. E, se constatado que a exordial não preenche os requisitos previstos em lei, poderá na forma do art. 284 do CPC<sup>124</sup> determinar que o suscitante emende aquela peça no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de indeferimento.

Outro ponto divergente, importante entre os dissídios individuais e os coletivos, diz respeito ao prazo mínimo entre a apresentação da reclamação e a data da realização da audiência. Enquanto naqueles casos esse prazo é de 05 (cinco) dias, nesses o prazo será de pelos menos 10 (dez) dias.

A utilização do termo notificação se dá em respeito à própria terminologia utilizada pelo texto consolidado, não restando dúvida, entretanto, que se trata especificamente de hipótese de citação e de chamamento da parte adversa ao processo, com a finalidade de que esta apresente sua defesa.

A audiência de conciliação deverá ser una, devendo ser fracionada apenas em casos excepcionais, a critério do julgador. Sendo indispensável a presença das partes, suscitante e suscitado, bem como do Ministério Público do Trabalho, independentemente de ter sido ele ou não que tenha solicitado a instauração da instância.

Caso uma das partes do dissídio seja uma empresa, ao invés do sindicato da categoria econômica, essa poderá se fazer representar por um preposto, que tenha conhecimento do dissídio, sendo ele sempre responsável por suas declarações. Ressalte-se que, na mesma forma dos dissídios individuais, o preposto deverá ser empregado da empresa, conforme entendimento inclusive já sumulado pelo C. Tribunal Superior do Trabalho.

Segundo a regra do art. 5º, LV da Constituição da República<sup>125</sup>, aos litigantes será sempre resguardado em qualquer processo judicial ou administrativo, o contraditório e a ampla defesa, com todos os meios e recursos a ela inerentes.

Não se pode considerar que, após a tentativa frustrada de conciliação, se passe imediatamente para o julgamento da causa, sem que se assegure ao suscitado seu direito constitucional do exercício da ampla defesa, bem como a possibilidade de provar todos os fatos que tenham sido por ele articulados.

---

<sup>124</sup> Ibidem, p. 445.

<sup>125</sup> Ibidem, p. 445.

Na audiência de conciliação e julgamento, com o comparecimento das partes litigantes, o julgador os convidará para se pronunciarem a respeito das bases da conciliação. Não sendo aceitas as propostas pelas partes adversas, o julgador seguindo o rito, submeterá aos litigantes a solução que entenda ser capaz de solucionar o litígio.

Na prática, verifica-se reiteradas vezes, em basicamente todos os processos dessa natureza, um magnífico exercício dialético, na busca incessante pela solução da controvérsia.

Especificamente nos casos em que a categoria dos trabalhadores estiver diante de um movimento paredista, ante a paralisação da prestação dos serviços, o julgador, o procurador do trabalho e os advogados dos litigantes iniciam um verdadeiro jogo de paciência, uma maratona que exigirá bastante sensibilidade, talento e elevado espírito público, de todos eles, com a finalidade de conduzir o processo para uma conciliação.

Em muitos casos, quando o impasse diz respeito a cláusulas de maior importância, as próprias lideranças sindicais não se arriscam a decidi-las naquele momento, resolvem submeter tal questão à assembléia dos sindicatos respectivos, que irão aceitar ou não tais propostas. Trata-se de uma tarefa muito desgastante, difícil, mas por outro lado bem gratificante.

Se as partes chegam a uma conciliação, nos termos do art. 863 consolidado<sup>126</sup>, o presidente do Tribunal irá submeter a homologação ao Tribunal na primeira sessão. Não há imposição legal de que seja submetida a conciliação à ouvida do Ministério Público do Trabalho, embora os Tribunais, via de regra, remetam os processos à Procuradoria para que seja exarado o competente Parecer, na qualidade de fiscal da lei, e por haver possibilidade de norma de ordem pública ser preterida.

Já o art. 864 da CLT<sup>127</sup> determina que, não havendo conciliação, o presidente do Tribunal submeterá o processo a julgamento, após a realização das diligências entendidas como necessárias, inclusive a ouvida do Ministério Público do Trabalho.

Assim, não havendo conciliação, passa-se a palavra ao advogado do suscitado, para oferecimento da defesa<sup>128</sup>, seguindo a partir daí para a fase probatória, em respeito ao princípio constitucional do contraditório.

---

<sup>126</sup> Ibidem, art. 863.

<sup>127</sup> Ibidem, art.864.

Não se tem por hábito a ouvida das partes litigantes, embora nada impeça que isso aconteça. Da mesma forma em relação à oitiva das testemunhas. Muito embora, nos dissídios coletivos, via de regra, a prova será sempre documental. Respeitando-se de tal maneira o princípio constitucional da ampla defesa.

Preceitua o art. 846<sup>129</sup> do texto consolidado, relativamente aos dissídios individuais que, comparecendo o reclamado, após a leitura da reclamação ou se essa for dispensada pelas partes, terá ele o prazo de vinte minutos para produzir a sua defesa. Entretanto, em relação aos Dissídios Coletivos, não existe previsão legal tratando da apresentação de defesa nesse tipo de processo. Apesar disso, não se pode falar que não existe possibilidade de apresentação da defesa nos processos coletivos trabalhistas, como já foi expresso.

Em relação à apresentação da defesa, da mesma forma que ocorre nos dissídios individuais, na fase de defesa do réu, pode-se proceder à defesa direta e à defesa indireta. Na primeira se rebatem os argumentos utilizados pelo suscitante, enfrentando o mérito propriamente dito, como, por exemplo, a impugnação de reajuste de salário por considerar o pleito em desacordo com as normas previstas no ordenamento jurídico referentes à aplicação dos índices econômicos.

Já na defesa indireta o que se visa, é impedir que o autor obtenha a tutela jurisdicional que se persegue por meio da inutilização do processo, sem que sequer haja oportunidade para composição da lide.

Nesse particular, antes mesmo de se enfrentar o mérito da demanda, o cerne da questão a ser discutida em juízo, a parte interessada irá se voltar contra algum defeito processual que impedirá naquele momento o enfrentamento da matéria de fundo.

A defesa indireta se volta contra os pressupostos processuais ou ainda contra a validade de atos processuais com força impeditiva ou extintiva sobre todo o processo ou sobre parte dele. Refere-se, portanto, à constituição ou ao desenvolvimento válido do processo.

---

<sup>128</sup> A Consolidação não prevê contestação no processo de dissídio coletivo. Os regimentos dos tribunais podem, no entanto, referir-se à contestação, de modo que nessa fase o procedimento tramita segundo disposições regimentais. A contestação é, no entanto, uma decorrência da estrutura do processo, daí ser necessária. VER: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. Op. Cit., p. 656.

<sup>129</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. Consolidação das leis do trabalho, Op. Cit., art. 846.



Segundo o método estabelecido pelo diploma processual civil, utilizado subsidiariamente também no processo coletivo do trabalho<sup>130</sup> – como, aliás, já ressaltado – a defesa indireta ora se integra na própria contestação como preliminar desta, ora sendo oferecida na forma de exceção.

Ainda existe a possibilidade do réu se insurgir contra o autor através de uma pretensão de direito material de que seja titular, conexa ao direito ajuizado pelo autor e que sobre sua pretensão tenha algum alcance extintivo ou impeditivo, seria o caso da Reconvenção<sup>131</sup>.

A despeito de todas essas considerações, como já se viu, a omissão legal não pode deixar de garantir às partes, nos processos coletivos, os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, consagrados no art. 5º, LV da Constituição da República.

As hipóteses supramencionadas, relativamente à defesa indireta: exceções, preliminares, extinção do processo sem julgamento do mérito, também são aplicáveis ao processo coletivo do trabalho.

Aplica-se ainda subsidiariamente o art. 300 do Código de Processo Civil, segundo o qual “compete ao réu (suscitado) alegar, na contestação, toda a matéria de defesa, expondo as razões do autor e especificando as provas que pretende produzir”. Da mesma forma em relação ao art. 301, relativamente as preliminares, antes de se adentrar ao mérito propriamente dito da demanda<sup>132</sup>.

Tanto na doutrina quanto na jurisprudência existe unanimidade em se considerar nulo o processo por ausência ou vício de citação. Como também nos casos em que se expede a notificação sem se fazer acompanhar da petição inicial. Isso atrapalharia a apresentação da defesa, bem como as bases para uma conciliação. Não restaria outro caminho ao julgador, que não fosse suspender a sessão e designar outra data para continuação, para conceder ao

---

<sup>130</sup> Ibidem, art. 769.

<sup>131</sup> O Sindicato patronal ajuíza dissídio coletivo de natureza jurídica com o objetivo de buscar a declaração de abusividade da greve. Portanto, dissídio coletivo de natureza jurídica. Na audiência, o sindicato obreiro, contesta a ação, sob a alegação de que a greve é legítima. Em seguida, exhibe uma pauta de reivindicações e pede ao Tribunal que sejam analisadas e concedidas. O presidente da sessão instrutória dá a palavra ao advogado do suscitante (autor-sindicato patronal), para contestar as cláusulas. O dissídio que, originariamente, era apenas de natureza jurídica, passou a ser também de natureza econômica. Suscitante e suscitado passaram a ser autores e réus (suscitantes e suscitados) simultaneamente. VER: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*, Op. Cit., p. 109.

<sup>132</sup> Ibidem, p. 113.

suscitado o direito constitucionalmente consagrado de exercer a ampla defesa e o contraditório.

Poderá ser alegada, pelo suscitado, a incompetência absoluta, embora também possa ser argüida, de ofício, pelo próprio julgador. Nos casos de argüição de inépcia da inicial, deverá o julgador conceder à parte adversa, se for o caso, prazo de 10 dias para emendar ou corrigir a exordial, com já visto anteriormente.

Em tese, nos Dissídios Coletivos, o tribunal não julga a causa procedente ou improcedente. Nas ações coletivas, em especial, trata-se do mérito da demanda, em que a finalidade da defesa será de auxiliar o Poder Judiciário, “no sentido de excluir, indeferir, rejeitar (total ou parcialmente) certas cláusulas. Mas não há vinculação rígida do juízo – nem à inicial e nem à defesa”<sup>133</sup>.

Para que se mantenha a lógica, a boa dialética processual, deve haver, da mesma forma, a aplicação do art. 303 do CPC, no sentido de não mais se permitir novas alegações após o oferecimento da defesa, quando formada a triangularização processual, ou seja, a litiscontestação. Salvo em casos de direito superveniente.

A exceção de incompetência territorial, por se tratar de exceção relativa, já que se refere a interesse privado e não público, deve ser argüida pelo suscitado, no primeiro momento que tiver que se pronunciar nos autos – sob pena de preclusão – pois, do contrário, ocorrerá a prorrogação da competência.

Nesses casos, haverá a possibilidade de ocorrer conflito de competência seja negativo ou positivo entre os tribunais que se considerarem porventura competentes ou não para julgamento do dissídio que lhes seja submetido.

Quanto às nulidades, em sede de processo coletivo, também se aplica o mesmo entendimento dos processos individuais. Segue-se a teoria da instrumentalidade, ou seja, mesmo que o ato não tenha obedecido à forma legal, se atingiu sua finalidade e não trouxe prejuízo a qualquer dos litigantes, é de ser considerado válido.

---

<sup>133</sup> Ibidem, p. 113-114.

O Código de Processo Civil – de aplicação subsidiária – determina que seja decretada a nulidade do processo sempre que o Ministério Público não tenha sido intimado para acompanhar o feito, quando for necessária a sua intervenção.

Deve-se registrar ainda a nulidade absoluta no tocante à competência funcional. Não poderia se olvidar, por exemplo, o ingresso de um Dissídio Coletivo perante uma vara trabalhista (1ª Instância). Como já dito, a competência originária, no caso de Dissídios Coletivos, é dos Tribunais.

Por fim, quanto à decretação da revelia em sede de Dissídios Coletivos, é de se registrar que seus efeitos não se aplicam da forma como ocorre nos dissídios individuais.

Ora, se revelia é a ausência de contestação e, quanto a isso, não resta dúvidas, relativamente ao processo coletivo, os efeitos da revelia não se aplicam igualmente ao que acontece nos dissídios individuais. Isso porque, nos Dissídios Coletivos, os fatos não são utilizados para fins de prova da matéria discutida, mas sim para subsidiar a criação de uma norma nova<sup>134</sup>.

É de ser ressaltado ainda que se aplica ao processo coletivo do trabalho, de forma subsidiária<sup>135</sup>, a regra inserida no art. 14 do Código de Processo Civil, segundo o qual compete às partes e aos seus procuradores expor os fatos em juízo conforme a verdade; proceder com lealdade e boa-fé; não formular pretensões, nem alegar defesa, diante do que são destituídos de fundamento; não produzir provas, nem praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou defesa de direito<sup>136</sup>.

O dever ético das partes deverá sempre ser ressaltado. Há também de se preservar a função jurisdicional estatal, de modo que a ação desleal de qualquer dos litigantes deve ser prontamente repudiada e penalizada pelo Estado/Juiz, eis que se trata de uma das mais nobres atividades do Estado Moderno.

---

<sup>134</sup> Nos dissídios coletivos, tanto nos de natureza jurídica e econômica, como no de greve, não há se falar em revelia. O de natureza jurídica, pois a controvérsia é jurídica e o de natureza econômica por não ter natureza condenatória e sim dispositiva, ou seja, o de criar uma norma jurídica no âmbito de determinada categoria. Já o dissídio de greve é um misto de natureza jurídica (declaração ou não do caráter abusivo do movimento paralista) e dispositiva (apreciação das reivindicações dos grevistas). VER: SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*, Op. Cit., p. 1059.

<sup>135</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das Leis do Trabalho; Código Processual Civil*, Op. Cit., art. 769.

<sup>136</sup> *Ibidem*, p. 415.

## 2.5 Fase Probatória

Do mesmo modo que não existe previsão de defesa ou de reconvenção, para os Dissídios Coletivos, também não se encontra nenhum dispositivo legal tratando da fase probatória. Mas, pelos mesmos motivos, em respeito principalmente aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, não se pode deixar de lado essa fase importante do processo, no âmbito das ações coletivas.

Entende-se por prova, os meios pelos quais se pretende demonstrar a formação da convicção da verdade. É através dos meios de prova que as partes irão perseguir perante o judiciário trabalhista o reconhecimento de seus direitos. Busca-se por meio dela, encontrar a verdade dos fatos, da forma como efetivamente tenha ocorrido, transparentemente.

É o que preceitua o art. 332 do CPC, de aplicação subsidiária: “Todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, são hábeis para provar a verdade dos fatos em que se funda a ação ou a defesa”<sup>137</sup>.

Quanto ao ônus da prova, no tocante aos dissídios individuais, segue-se a regra geral prevista tanto no Código de Processo Civil quanto na Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, cabe ao autor provar o fato constitutivo do seu direito; ao passo que ficará à cargo do réu a prova quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Sendo relevante ressaltar ainda que, não dependem de prova os fatos notórios, os confessados pela parte adversa, como também os incontrovertidos. Devendo o julgador aplicar as regras de experiência comum orientadas pelo que se observou ter acontecido ordinariamente, bem como pela experiência técnica, salvo quando esta depender de exame pericial. Todos estão obrigados a colaborar com o Poder Judiciário para o descobrimento da verdade, ninguém poderá se eximir desse mister.

A doutrina se posiciona, no tocante à fase probatória dos dissídios coletivos, que a regra é no sentido de que não existem provas a serem produzidas. Inclusive, a própria

---

<sup>137</sup> Ibidem, p. 450.

Consolidação da Leis do Trabalho, no capítulo que trata dos Dissídios Coletivos, não faz referência às provas.

Ao comentar o tema, Sergio Pinto Martins<sup>138</sup> faz referência ao art. 864 da CLT, apontando que tal preceito legal não menciona a necessidade de instrução probatória, referindo-se apenas que serão realizadas diligências necessárias.

O art. 864 da CLT não menciona que haverá instrução do feito, mas apenas que serão feitas as diligências necessárias. Há a faculdade de o juiz determinar eventuais esclarecimentos para a facilidade do julgamento, como acontece na pesquisa dos índices a serem aplicados para a concessão do novo aumento salarial, de produtividade.

A rigor o juiz poderia determinar qualquer diligência que julgasse necessária para o esclarecimento do litígio, podendo fazer inspeção judicial para verificar as condições de fato existentes quanto a certa circunstância fática discutida nos autos. Feita a inspeção judicial, é mister que se proceda a um relatório da vistoria, para que possa ser mostrado aos demais juízes o que foi constatado na visita. É claro que também poderão ser tomados os depoimentos das partes, assim como das testemunhas, o que não costuma ocorrer na prática. As testemunhas, porém, poderão ser utilizadas no sentido de verificação das condições existentes na greve, visando constatar se a paralisação foi pacífica ou não ou se foram atendidos os requisitos mínimos de funcionamento de serviços essenciais.

No mesmo sentido é o entendimento de Wagner D. Giglio e Cláudia Corrêa<sup>139</sup>: “A CLT nada dispõe sobre a instrução, senão para, vagamente, mencionar a realização das diligências necessárias a determinar seja ouvida a Procuradoria (art. 864). Esta poderá manifestar-se oralmente, após o encerramento da instrução ou na própria sessão de julgamento”.

Nos Dissídios Coletivos, o Tribunal buscará nos fatos alegados e provados o fundamento para produzir direito novo. Sendo assim, a prova do fato ou direito vem na direção de sentenças que buscam a criação ou interpretação de norma.

Assim, o ônus probatório perde sua importância no processo coletivo, tendo em vista que servirão unicamente como subsídios para o Tribunal, na solução do litígio. Isso, nos raros casos em que será necessária a produção de provas testemunhais ou periciais, já que na grande maioria dos casos, não se fará necessário.

---

<sup>138</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros*, Op. Cit., p. 700.

<sup>139</sup> GIGLIO, Wagner D. e CORRÊA, Cláudia Giglio Veltri. *Direito processual do trabalho*, Op. Cit., p. 421-422.

Relativamente aos meios de prova, como já se viu, todos aqueles previstos no processo individual do trabalho também se aplicam ao processo coletivo, entretanto via de regra, não se faz com as mesmas proporções.

O que se altera é a compreensão sobre as mesmas, já que os meios de prova aparecem para subsidiar a decisão na produção da norma. Assemelha-se a elementos que fundamentam o processo legislativo na edição das leis.

Pode-se considerar a utilização do depoimento pessoal, prova documental, prova testemunhal, prova pericial, inspeção judicial, e ainda a produção da prova emprestada, que vem sendo aceita de modo geral tanto pela jurisprudência quanto pela doutrina.

O depoimento pessoal muito raramente é exigido nos dissídios coletivos. Em situações específicas é que ele pode ser indispensável para solução do litígio<sup>140</sup>. Da mesma forma que ocorre nos dissídios individuais, o depoimento pessoal poderá ser determinado pelo Juiz que presidirá a instrução, pode ser requerido por uma das partes que deseja ouvir o adverso, ou ainda a requerimento do Ministério Público do Trabalho.

É necessário esclarecer que em sede de dissídio coletivo, não haverá, em tese, presunção, tampouco aplicação da pena de confissão, pela própria natureza da ação coletiva. O depoimento pessoal irá integrar o conjunto probatório, e assim será analisado pelos Julgadores no momento de proferirem a sentença normativa.

A exibição de documento ou coisa é uma modalidade pouco utilizada no processo coletivo de trabalho. Mas, em algumas ocasiões, de especialíssima importância, principalmente a exibição de documentos. Como no caso do suscitado se omitir em juntar documento indispensável para a solução da lide.

---

<sup>140</sup> “Em caso de greve, por exemplo, onde as partes se acusam mutuamente. Uma, afirmando que há piquete ofensivo. Outra, que há coação da empresa ao exigir o trabalho dos empregados. Muitas vezes, pretende-se produzir modalidades de contraprestação vinculada especificamente às peculiaridades de um determinado setor produtivo. As partes podem prestar esclarecimentos valiosos. Nos casos de correr notícias de demissões de empregados, quando a categoria está em greve. Outras, pede-se a confirmação de possíveis declarações feitas por empresários, líderes sindicais veiculados na imprensa”. VER: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*, Op. Cit., p. 135.

A prova documental propriamente dita, via de regra, é utilizada na forma prevista tanto no Código de Processo Civil quanto na Consolidação das Leis do Trabalho, embora não seja obrigatório seguir essa determinação ao pé da letra. O Juiz que presidir a instrução deverá permitir a juntada da prova documental, sempre respeitando o princípio da celeridade processual. O documento não se trata de uma coisa irreal, ao contrário, ele se materializa de alguma maneira. Geralmente através de escritos, gráficos, fotografias, etc.

Essa materialização implicará o reconhecimento de um conteúdo. O documento se materializa exatamente através da conjugação desses dois elementos, ou seja, a forma e o conteúdo.

Em relação ao meio de prova que ora se comenta, ainda existe a possibilidade de argüição pelas partes do incidente de falsidade documental. Ele irá tramitar em apenso ao processo principal, por se tratar de um incidente processual, devendo o juiz que preside a instrução obedecer a regra do art. 394 do CPC, determinando a suspensão do processo principal. Em vista disso, a decisão que resolver o incidente, declarará a falsidade ou autenticidade do referido documento.

Já a prova testemunhal, apesar de ser também previsível, na prática, dificilmente é admitida no processo coletivo do trabalho. Mais uma vez, neste particular, o juiz deverá utilizar-se do princípio da celeridade processual, quando do acolhimento ou negativa da produção da prova testemunhal.

O número máximo de testemunhas para cada uma das partes, seria o mesmo previsto nos dissídios individuais, em processos que tramitam pelo rito ordinário, ou seja, 03 (três) testemunhas. As testemunhas também deverão comparecer, independentemente de intimação<sup>141</sup>. Não se exigindo a apresentação do rol de testemunhas.

A prova pericial, também de rara configuração nos Dissídios Coletivos, ainda assim será permitida, desde que seja efetivamente indispensável, e também se respeite o princípio da celeridade processual, conforme entendimento do juiz que presidir a instrução probatória. Pode-se exemplificar quando da necessidade de uma perícia contábil para avaliação do percentual de reajuste a ser aplicado, diante da contradição existente entre os percentuais discutidos pelas partes.

---

<sup>141</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Op. Cit., art. 824.

A inspeção judicial também será utilizada, desde que haja efetiva necessidade.

A prova emprestada também poderia ser utilizada, ou seja, algum documento (sentido lato) que tenha sido utilizado em outro processo, e de alguma maneira possa ser útil para ajudar a solucionar o conflito no caso concreto que se pretenda utilizá-la.

Após a produção das provas, será decretado o encerramento da instrução, seguindo-se com os trâmites finais do processo. Encerrada a instrução, as partes terão prazo não superior a 10 (dez) minutos para aduzir suas razões finais, seguindo-se a renovação da proposta de conciliação pelo presidente da instrução. Ou seja, as mesmas regras aplicadas nos dissídios individuais. Admitindo-se inclusive, que as razões finais também sejam oferecidas através de memoriais por escrito. Ao final, serão os autos remetidos à Procuradoria do Trabalho para oferecimento do Parecer.

## 2.6 Fase Decisória

Inicialmente é importante que se esclareça que as decisões proferidas nos autos de Dissídios Coletivos, sobretudo aquelas de interesse (natureza econômica) são denominadas de sentença normativa, tendo em vista sua natureza, ou seja, ela é criadora de regras<sup>142</sup>. Tendo em vista que seus efeitos repercutem no sentido de fazer com que ingressem no ordenamento jurídico normas abstratas a serem obedecidas por toda uma categoria de trabalhadores e

---

<sup>142</sup> “Sentença normativa é unicamente a proferida no dissídio coletivo de *interesse*, processo específico para a excepcional atividade de criação de normas por órgão jurisdicional. A que mais se aproxima dela, no *dissídio de revisão*, tem conteúdo também normativo, mas *somente complementar*, pois é derivada da própria sentença normativa. A proferida no *dissídio de interpretação*, de conteúdo simplesmente declarativo, não é normativa”. VER: PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*, Op. Cit., p. 370.



empregadores<sup>143</sup>. Nesse sentido, possui a decisão natureza constitutiva<sup>144</sup>. O mesmo se diga em relação aos dissídios de revisão<sup>145</sup>.

Nos Dissídios Coletivos não se busca a resolução de conflito individual ou pretensão resistida, tampouco a criação de precedentes. Nos Dissídios Coletivos de natureza econômica o que se busca é a criação de um direito novo, de caráter geral e abstrato. E assim do pedido à sentença, a prestação jurisdicional se apresenta diferenciada.

A sentença normativa, portanto, não traduz a vontade da lei, como ocorre nos dissídios individuais, já que ela será a própria lei. Ela integra um sistema onde existem outras leis emanadas de outros poderes, ou seja, o legislativo e o executivo.

Daí se extrai que a sentença normativa, oriunda de um dissídio de natureza econômica, é constitutiva e não condenatória, já as que se originam de um dissídio de natureza jurídica são declaratórias.

Acerca dos requisitos essenciais da sentença, previstos em nosso ordenamento jurídico, tais como o relatório, a fundamentação e a conclusão, o entendimento doutrinário é no sentido de que deve ser obedecida a mesma estrutura dos dissídios individuais, porém existe particularidades a serem observadas<sup>146</sup>.

---

<sup>143</sup> “A sentença coletiva, pela sua natureza de norma jurídica nova, abrange toda a categoria, incluindo aqueles que nela ingressarem após ser prolatada e excluindo os que deixaram de pertencer à categoria antes do término de sua vigência”. VER: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo Coletivo do Trabalho*, Op. Cit., p. 52.

<sup>144</sup> “As sentenças proferidas nos processos coletivos são constitutivas sempre que se trate da regulamentação jurisdicional coletiva nova”. VER: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. Op. Cit., p. 658.

<sup>145</sup> “Revisão é o ato mediante o qual o órgão jurisdicional, considerando que houve sensível alteração nas condições de fato que determinaram a estipulação de certas normas numa regulamentação coletiva de trabalho, dispõe-se a modificá-las, para uma atualização, segundo as necessidades e os imperativos do interesse social.” NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ibidem*, p. 658-659.

<sup>146</sup> A sentença normativa, como todos os atos de sua espécie, é estruturada em três segmentos sincronizados para um efeito final, porém desempenhando papéis particulares dentro de seu organismo. Essas partes são:

1. *Relatório*, que exerce função *informativa* do conteúdo dos autos, devendo ser organizado como um *índice* de suas peças principais, seguindo-se a ordem de evolução do procedimento.

2. *Fundamentação*, que exerce função *explicativa* do convencimento do juízo sobre os fatos captados no processo e o direito a eles aplicável. Deve ser lançado, portanto, em forma *expositiva* e, quando a controvérsia envolve *pluralidade* de pretensões e pedidos, é recomendável expor sobre cada um deles, ou sobre grupos que possam formar, por uma raiz de fato constitutivo *comum*, em títulos distintos e claramente indicativos de cada matéria abordada.

3. *Conclusão*, também denominada *decisão (em sentido estrito)*, *decisum* ou *dispositivo*, que exerce função de comando, concentrador da vontade do *órgão jurisdicional*. Por isso mesmo, deve ser *absolutamente objetiva* sobre cada pretensão atendida ou desatendida, sendo extremamente condenável e até comprometedor da validade

Deve-se se verificar ainda a classificação das sentenças, bem como a forma que se dá sua aplicação efetiva ao processo coletivo do trabalho<sup>147</sup>. Via de regra, não existe sentença normativa condenatória, salvo nos casos de dissídio de greve, quando há condenação em multa, por descumprimento de ordem judicial<sup>148</sup>.

Em relação às decisões declaratórias, ocorrerão sempre que se pretenda interpretar uma norma integrante do subsistema jurídico trabalhista, ou quando se busca a declaração de abusividade ou não do movimento grevista.

Para Ives Gandra Martins Filho<sup>149</sup>, como no Dissídio Coletivo criam-se normas e condições de trabalho não previstas em lei, não se trata meramente de uma ação constitutiva, mas de uma ação dispositiva. Segundo o autor, a sua natureza jurídica seria dispositiva, própria somente dela, em face da sua possibilidade de criar novas regras jurídicas na solução de determinado conflito de interesses trabalhistas.

Inclusive existe entendimento do Tribunal Superior do Trabalho nesse sentido:

Dissídio Coletivo – Limites da Apreciação. No dissídio coletivo prevalece o princípio inquisitório, não o princípio dispositivo. Portanto, o juiz tem ampla liberdade para examinar, na hipótese, se o pleito poderia ser acolhido por fundamento outro que não aquele argüido pelo suscitante. É possível, assim, ao Tribunal apreciar uma alegação não feita na representação inicial para decidir sobre a abusividade, ou não da greve<sup>150</sup>.

---

do ato mencionar apenas que se decide nos termos da fundamentação. VER: PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*, Op. Cit., p. 372.

<sup>147</sup> A natureza jurídica de uma ação se determina pela espécie de provimento jurisdicional que objetiva. Assim, pela teoria clássica das ações, temos basicamente 3 espécies de sentenças (excluídas a cautelar, de caráter provisório, e a executória, que supõe mais um constrangimento judicial sobre o devedor do que uma sentença) conformando 3 espécies de ações: a) condenatórias – que conferem o poder de pedir a execução judicial, mediante a condenação do réu a determinada prestação; b) constitutivas – que criam, modificam ou extinguem uma relação jurídica (eficácia ex nunc, desde a prolação da sentença); e c) declaratórias – que afirmam (ou negam) a existência de uma relação jurídica (eficácia ex tunc, desde quando existente a relação jurídica reconhecida judicialmente). VER: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo Coletivo do Trabalho*, Op. Cit., p. 52.

<sup>148</sup> A ação coletiva, ao contrário, não tem caráter condenatório. Apenas excepcionalmente a sentença normativa poderá adquirir tal caráter quando, v. g., condenar a empresa ou categoria econômica, num dissídio de greve, a pagar, aos grevistas, os dias de paralisação ou multa ao sindicato obreiro por não retornarem os empregados ao trabalho, ou ainda, em qualquer dissídio coletivo, no que concerne às custas processuais. Tais hipóteses nos parecem as únicas em que poderia ser exigível o depósito recursal em dissídio coletivo, de vez que apenas nesses casos haveria condenação em processo coletivo, servindo o depósito como garantia do pagamento dos salários dos dias de greve. *Ibidem*, p. 54.

<sup>149</sup> *Ibidem*, p. 55

<sup>150</sup> *Ibidem*, p. 55.

A sentença normativa não só tem força de lei entre as partes, como já exposto, ela na verdade produz lei, por meio das partes e do próprio Poder Judiciário, aplicável no âmbito das respectivas representações das classes em litígio.

Com isso, é preciso analisar os efeitos da coisa julgada da sentença normativa. A coisa julgada está regulamentada em nosso ordenamento jurídico nos artigos 467 e seguintes do Código de Processo Civil, bem como assegurada no art. 5º da Constituição da República<sup>151</sup>.

É importante, entretanto, ressaltar neste particular que quando da elaboração da norma até a entrega da prestação jurisdicional (sentença normativa) há de prevalecer a teoria da previsão, que estabelece que as políticas econômicas são mutantes, cíclicas, dinâmicas. E a respectiva alteração nunca poderá dar azo a modificações de cláusulas ajustadas ou decididas pelo Tribunal<sup>152</sup>.

A sentença normativa possui eficácia imediata. Após a publicação do julgado, a sentença passará a ter eficácia plena no âmbito da representação sindical ou perante as empresas que participem da relação processual. Eventual recurso terá apenas efeito devolutivo<sup>153</sup>.

Os conteúdos das cláusulas de sentenças coletivas podem ser de natureza econômica ou de natureza social, além das cláusulas de natureza obrigacional, que interessam exclusivamente às partes.

As cláusulas de natureza econômica implicam melhoria nos ganhos dos empregados de um modo geral, como no exemplo de cláusulas salariais diretas ou indiretas. Ou seja, pode

---

<sup>151</sup> A doutrina majoritária à qual nos filiamos tem se posicionado no sentido de que a sentença normativa não faz coisa julgada material, somente formal, referente ao esgotamento das vias recursais existentes. Como bem adverte *Ives Gandra Martins Filho*, “a coisa julgada material, no caso da sentença normativa, fica jungida às vantagens já recebidas pelo empregado durante sua vigência, não, porém, em relação às parcelas que poderia vir a perceber durante o prazo total de sua vigência. O art. 6º, § 3º, da Lei n. 4.725/65, vai ainda mais longe em relação a tais pagamentos já efetuados pelo empregador com base em sentença normativa regional, quando impede a repetição do indébito se houver reforma da decisão pelo TST”. VER: SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*, Op. Cit., p. 1061.

<sup>152</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*, Op. Cit., p. 170-171.

<sup>153</sup> Em suma: a coisa julgada formal dá-se com o julgamento. A Coisa Julgada Material dá-se a partir da publicação da sentença até o termo final de sua vigência (âmbito temporal), na hipótese de dissídio coletivo de natureza econômica, ou a partir da publicação do acórdão, sem vinculação à vigência, na hipótese de dissídio coletivo de natureza jurídica, já que se torna impossível outra sentença objetivando interpretar uma mesma cláusula. Uma vez julgado o dissídio coletivo de natureza jurídica, cabe apenas, em relação à cláusula (ou cláusulas) objeto de interpretação, o recurso ou medida cautelar, para o Tribunal Superior do Trabalho ou da Turma Especializada em Dissídio deste Tribunal, para o Pleno. *Ibidem*, p. 172.

se permitir o aumento do salário, ou uma vantagem referente ao percentual de um específico adicional, enfim refletirá num aumento remuneratório para o empregado pertencente àquela respectiva categoria.

É oportuno salientar ainda que quando da prolação de sentenças de natureza condenatória, o Tribunal irá desvirtuar-se do poder normativo conferido à Justiça Trabalhista no âmbito dos dissídios coletivos. Isso porque, como já visto, a natureza dessas decisões se restringe apenas a declarar direito novo, ou interpretar normas já existentes.

Geralmente, verifica-se a existência de decisões de natureza condenatória, quando do julgamento de Greves, com conseqüente aplicação de multa aos recalcitrantes. Ocorre que tais decisões são equivocadas, pois em casos dessa natureza não cabe ao Tribunal decidir a respeito da Greve, que é um fato social, ou seja, se ele seria justa ou injusta. Caberá na verdade proferir julgamento a respeito das responsabilidades dos envolvidos no movimento grevista.

## **2.7 Fase Recursal**

Utilizando-se do princípio constitucional do duplo grau de jurisdição, a parte que não se conformar com os termos da sentença normativa, poderá interpor o competente recurso ordinário, na forma do art. 899 da CLT bem como do disposto no art. 6º da Lei n. 4.725, de 13 de julho de 1965.

Antes do recurso ordinário, havendo na sentença normativa omissão, obscuridade ou contradição, poderá a parte interessada apresentar Embargos de Declaração, na forma do art. 535 do CPC, de aplicação subsidiária ao processo trabalhista. O recurso será julgado, da mesma forma que ocorre nos processos individuais, pelo órgão que prolatou a sentença normativa, normalmente, nos Tribunais Regionais, o Tribunal Pleno; no Tribunal Superior do Trabalho, a Seção de Dissídios Coletivos.

Nos casos em que o Dissídio Coletivo for ajuizado nos Tribunais Regionais do Trabalho, em face da base territorial dos sindicatos suscitantes dizer respeito exclusivamente a

um único Estado, o recurso ordinário será interposto em petição dirigida ao Tribunal “a quo”, no prazo legal (08 dias), que após verificação dos pressupostos de admissibilidade e oferecimento das contra-razões pelo ex-adverso, se houver, determinará a remessa dos autos para o Tribunal Superior do Trabalho, onde será proferido o julgamento do supracitado recurso.

Regra geral o recurso ordinário terá apenas efeito devolutivo. No entanto, nos termos do art. 14 da Lei n. 10.192/01<sup>154</sup>, o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho poderá atribuir efeito suspensivo ao recurso.

Resta esclarecer ainda que sendo o dissídio de competência originária do Tribunal Superior do Trabalho, o recurso cabível contra sua respectiva decisão denomina-se embargos infringentes, e tem por objeto modificar as decisões não unânimes proferidas pelo TST nos Dissídios Coletivos, cuja decisão não seja unânime. É o que dispõe o art. 894, I da CLT c/c art. 2º da Lei n. 7.701/88<sup>155</sup>.

Compete à seção especializada em dissídios coletivos ou seção normativa: (...) II – em última instância julgar: c) embargos infringentes interpostos contra decisão não unânime proferida em processo de dissídio coletivo de sua competência originária, salvo se a decisão atacada estiver em consonância com precedente jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou da Súmula de sua jurisprudência predominante.

Explicadas as fases procedimentais do Dissídio Coletivo, vejam-se a seguir os fundamentos pelos qual se considera esse tipo de processo revolucionário, ressaltando inclusive as regras da teoria geral do processo, para em seguida, justificar também ser o Dissídio Coletivo uma ação judicial.

---

<sup>154</sup> O recurso interposto de decisão normativa da Justiça do Trabalho terá efeito suspensivo, na medida e extensão conferidas em despacho do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

<sup>155</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das leis do trabalho*, Op. Cit., art. 894; Idem. Lei nº. 7.701 de 21 de dezembro de 1988. Dispõe sobre a especialização de Turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L7701.htm>>.

## **2.8 O Caráter Revolucionário do Dissídio Coletivo e a Teoria Geral do Processo**

É por intermédio do poder jurisdicional que o Estado põe à disposição de toda a sociedade – ou pelo menos a rigor deveria colocar – a denominada prestação jurisdicional, com a finalidade precípua de solucionar lides e pretensões resistidas. Isso é necessário para que se faça valer os interesses gerais da sociedade como a segurança pública, a integridade física, o patrimônio e os interesses coletivos e individuais indisponíveis. Existe ainda uma outra atividade, que é a função criadora da atividade jurisdicional Estatal, como se evidenciará mais adiante.

Diante das diferentes modalidades de ações, tanto em relação à classificação quanto à sua natureza jurídica, é de se destacar a ação coletiva de trabalho que, no Direito positivo pátrio, denomina-se Dissídio Coletivo, por não se poder enquadrá-la no rol das ações pertencentes ao processo civil, independentemente de estarem vinculadas à jurisdição voluntária ou mesmo as que compõem a estrutura normativa da jurisdição contenciosa.

Nessas ações não se busca tão somente um pronunciamento declaratório, muito menos tão só um constitutivo, ao menos no modelo da teoria geral aplicável no processo civil. Da mesma forma, não se persegue uma sentença que se evidencie como título judicial executório. Não se coaduna em nenhum desses procedimentos ordinários, especiais ou cautelares. Não possuindo também a natureza das ações penais (sejam públicas ou privadas).

Seu caráter é revolucionário pelo fato de que o exercício da função jurisdicional estatal é realizado no sentido de criar regras a serem obedecidas no âmbito de categorias de trabalhadores e empregadores. Mas, além dessa função de caráter legislativo, é importante ressaltar que também atuará na interpretação de normas já existentes.

Dito caráter revolucionário será devidamente explicado nos subitens seguintes, onde será demonstrado de forma específica e aprofundado porque seria assim considerado o Dissídio Coletivo.

## 2.9 Os Dissídios Coletivos Enquanto Fonte Jurisdicional de Formação da Norma

Ao descrever e prescrever modos de conduta, poderes, prerrogativas, competências, estará a norma autorizando, impondo, proibindo. Assim, sua eficácia e bilateralidade pressupõem a coação a ser descrita pelo ordenamento jurídico, para aqueles que vierem a desobedecer as condutas normadas<sup>156</sup>.

Em se tratando de ações coletivas, a sociedade é quem se encarrega da função jurisdicional Estatal, pedindo ao Poder Judiciário que produza direito novo, com a finalidade de reger as relações individuais trabalhistas. Isso se deve ao fato de que o Estado verificou que não teria condições de acompanhar a dinâmica e a complexidade das relações trabalhistas, sempre tendo que convocar o Poder Legislativo e esperar que esse venha a produzir normas que deveriam reger as relações de trabalho, bem como solucionar os conflitos, no momento em que eles surgissem. Por tal motivo transferiu para as partes envolvidas e interessadas (trabalhadores e patrões), no caso brasileiro, através dos acordos e convenções coletivas de trabalho, a responsabilidade de elaborarem regras gerais, abstratas e coercitivas. Por tal motivo, as normas coletivas e as sentenças normativas possuem, como toda norma, âmbito de validade (pessoal, material, espacial e temporal).

Trata-se de instituto peculiar do processo do trabalho em que visa aos direitos e interesses de categorias, cujos titulares são grupos de pessoas que figurarão no processo representados geralmente pelos sindicatos das respectivas categorias, na busca de obterem um procedimento jurisdicional a respeito de interesses gerais e abstratos.

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade destaca que a ação coletiva constitui modalidade de procedimento destinada a uma determinada categoria (profissional ou econômica), ou a ambas, por intermédio de suas respectivas entidades sindicais, objetivando a interpretação ou produção de uma norma de caráter geral e abstrata, bem como a solução de um conflito coletivo de trabalho<sup>157</sup>.

---

<sup>156</sup> KELSEN Hans. *Teoria geral das normas*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1986. p. 113.

<sup>157</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*, Op. Cit., p. 24.

José Augusto Rodrigues Pinto entende se tratar de uma atribuição extravagante do Poder Judiciário, justamente pelo fato de que ele estaria atuando no sentido de criar regras a serem observadas no âmbito de uma categoria<sup>158</sup>. Esse processo típico criador de normas foi explicado com bastante lucidez por Calamandrei<sup>159</sup>: “la Magistratura del trabajo juzga “em La formulación de lãs nuevas condiciones de trabajo, *según equidad*, contemporizando los intereses de los dadores de trabajo con los de los trabajadores, y tutelando, em todos los casos, los intereses superiores de la producción”.

Ainda sob o respaldo do entendimento de José Augusto Rodrigues Pinto, existem dois fundamentos que concorrem para sustentar a presença do poder normativo no ordenamento jurídico, o social e o político<sup>160</sup>:

O fundamento social é consistente na necessidade de se proteger o trabalhador, a parte economicamente mais fraca na relação de emprego. O Estado então se colocaria nessa posição, no sentido de evitar a pressão da classe patronal para pressionar a classe trabalhadora a aceitar suas imposições.

---

<sup>158</sup> Essa atribuição extravagante do Poder Judiciário é denominada *poder normativo* porque confere ao *órgão jurisdiccional estatal* um duplo alcance de atuação: *solucionar litígio* – o que lhe é próprio – e *criar norma geral e abstrata de conduta* – o que é reservado a outras esferas de *poder* do Estado, ocupadas pelo *Legislativo e Executivo*. VER: PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*, Op. Cit. p. 348. Grifos do autor.

<sup>159</sup> CALAMANDREI, Piero. *Instituciones de derecho procesal civil*. Buenos Aires: Ediciones Juridicas Europa-America, 1973. p. 207.

<sup>160</sup> Conforme nos parece, dois fundamentos, em tese até incompatíveis entre si, terminam concorrendo para sustentar a presença do *poder normativo* em nosso ordenamento jurídico.

O primeiro, *social*, é a *longa manus* da tutela estatal para a proteção do hipossuficiente econômico, buscando neutralizar a resistência patronal para negociar a normatização das condições gerais de trabalho, sob o influxo das reivindicações operárias.

Seu exercício produz uma *fonte imperativa estatal*, que irá preencher o vazio normativo aberto pela falta da *fonte imperativa profissional*, não completada através das tratativas diretas dos grupos interessados na relação de emprego.

O segundo fundamento, de índole totalitária pouco disfarçada, é a infiltração do poder político nas relações entre sindicatos, um dos meios de tornar dependente, pela oferta da tutela, a atividade da representação profissional, ao mesmo tempo em que facilita a oposição patronal ao avanço das reivindicações trabalhistas. Ver: PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*, Op. Cit., p. 349.



## 2.10 A Simplificação dos Atos, Termos e Fases do Procedimento

Na petição inicial, em Dissídios Coletivos, a falta da causa de pedir assume tratamento distinto, já que prevalece como causa de pedir os fundamentos das cláusulas. A petição inicial de um Dissídio Coletivo é redigida de forma clausulada, sendo de tal maneira, impossível discorrer sobre a fundamentação de cada uma das cláusulas. Correto seria que o sindicato ao transcrever a cláusula, fundamentasse sua pretensão, principalmente naquelas de maior interesse, e onde se encontram as divergências entre as categorias.

Mas, como as cláusulas do dissídio correspondem ao pedido, não há rigidez em relação à fundamentação. Existe semelhança com um projeto de lei. O julgamento por parte do Tribunal respectivo levará em consideração a própria experiência prática, os Precedentes do Tribunal Superior do Trabalho e ainda será estabelecido um paralelo entre outros julgados que trataram matéria similar.

Em relação ao pedido, quando for juridicamente impossível, o seu destino é absolutamente o mesmo dos dissídios individuais.

A Constituição da República garante o poder normativo, desde que respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalhador. Não faria, pois, sentido a criação de uma norma desrespeitando esses patamares mínimos de proteção.

A fase postulatória do Dissídio Coletivo, referente à petição inicial e os demais atos de postulação jurisdicional, estão previstas na CLT nos arts. 856 ao 859, como inclusive, já estudado acima. Esses dispositivos devem ser analisados juntamente com o art. 282 do CPC, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho, na forma do art. 769 da CLT.

Ao contrário do que ocorre nos dissídios individuais, nos Dissídios Coletivos a representação deverá ser escrita, não existindo, portanto, a possibilidade do exercício do *jus postulandi* pelas partes. A peça inicial deve ser redigida por escrito e assinada por advogado devidamente habilitado nos autos.

A prerrogativa para instaurar a instância é dos sindicatos, na ausência desses, as Federações, e em seguida as Confederações, no caso da classe profissional. Apenas

excepcionalmente, poderá a ação ser ajuizada pela comissão de negociação de empregados, pela empresa, pelo Presidente do Tribunal, ou pelo Ministério Público do Trabalho, como já explicitado em linhas atrás.

A petição inicial deverá ser dirigida ao Tribunal Regional ou ao Tribunal Superior do Trabalho, conforme competência funcional, a ser definida levando em consideração a base territorial do suscitante, como já exposto anteriormente.

Logo em seguida, no cabeçalho, deverá constar a designação e a qualificação das partes (suscitante e suscitado), a qualificação completa de cada um deles e a natureza do estabelecimento ou do serviço. Após, segue-se com os motivos do dissídio e as bases da conciliação, que seria a causa de pedir, na forma do art. 858, b, da CLT. É de bom alvitre utilizar-se subsidiariamente a norma do art. 282 do CPC, expondo de forma fundamentada os fatos e os fundamentos jurídicos do pedido.

A respeito da causa de pedir, nessa modalidade de ação, ressalte-se que possui características próprias. A fundamentação seguirá junto com o pedido, ou seja, as cláusulas<sup>161</sup>.

É de se observar que primeiramente consta a cláusula, e logo em seguida a sua justificação/fundamentação. Como se trata de um processo jurisdicional de formação da norma o pedido se assemelha a um projeto de lei.

O último dos elementos, ou requisitos da exordial, seria exatamente o pedido. Seguindo o CPC, o pedido com suas especificações. Na CLT, a rigor, não há menção ao pedido. Sendo certo, entretanto, que o pedido constitui o objeto da ação. O pedido deverá ser

---

<sup>161</sup> Vejamos, por exemplo, a Cláusula Vigésima do Dissídio ajuizado pela Federação da Agricultura do Estado de Pernambuco contra os Sindicatos dos Usineiros e dos Fornecedoros de Cana de Pernambuco: “Cláusula Vigésima Primeira – No caso de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, do chefe da unidade familiar, homem ou mulher, fica assegurada a sua extensão à esposa, companheira, esposo ou companheiro e aos filhos de até vinte anos e às filhas solteiras que exerçam atividade na propriedade, mediante opção destes. A opção se dará com assistência do sindicato dos trabalhadores rurais do município.” Os fatos: Na zona Canavieira há sempre uma forma indireta de dispensa de membros de uma família; dispensar o chefe, que se vê obrigado a procurar trabalho em outra localidade ali fixando residência. Assim, os demais membros da família o acompanham abandonando seus empregos e beneficiando o empregador que se livra do pagamento das indenizações. No caso de dispensa injusta do chefe de família torna-se necessária sua extensão aos dependentes, como forma de coibir esses abusos. O acréscimo à cláusula incluindo a companheira, esposo ou companheiro é, no mínimo, razoável, como forma de proteger não apenas os dependentes do esposo. É bastante comum em todo o Nordeste a união de casais sem a preocupação de oficializar o casamento. A companheira ou companheiro tanto no Brasil como em outros países gozam dos mesmos direitos conferidos ao marido ou a mulher. Assim, impõe-se o acolhimento dessa reivindicação com a redação ora proposta para que amanhã ninguém queira interpretar como sendo o companheiro excluído como beneficiário dessa cláusula. VER: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*, Op. Cit., p. 58-59.

certo e determinado, não haverá alternatividade. O pedido poderá ser alternativo para criar determinada obrigação, cuja natureza propiciará ao devedor cumprir a prestação de mais de um modo. O pedido corresponde ao enunciado da cláusula e vem antes da fundamentação.

Inexiste, via de regra, condenação à parte, salvo quanto à despesa processual. É oportuno ressaltar ainda, que os Tribunais têm fixado multa por descumprimento de sentenças normativas. É nesses casos que se verifica a existência, de modo excepcional, da natureza condenatória da sentença normativa.

É de se esclarecer também que o Tribunal não fica adstrito ao pedido, tal como fora formulado. Sendo lícito ainda a formulação de pedido em ordem sucessiva, a fim de que o julgador conheça do posterior, em não podendo acolher o anterior.

## **2.11 As Naturezas Jurídicas Constitutivas e Declaratórias de suas Decisões**

A ação coletiva, quanto à sua natureza jurídica, considerada como modalidade de procedimento de interesse de uma ou algumas categorias (profissionais ou econômicas), tem por finalidade a interpretação de uma norma preexistente, a criação de outra, e, ainda, a solução de um conflito coletivo de trabalho.

Não restam dúvidas que se trata de um ato jurisdicional, objetivando a solução de um conflito coletivo de trabalho. O Judiciário, entretanto, só poderá atuar quando provocado, caracterizando assim, a inércia da função jurisdicional estatal, uma de suas características fundamentais. O poder normativo será utilizado nas lacunas da lei ou da norma coletiva. Sempre que se trate de regulamentação jurisdicional coletiva nova, as decisões proferidas nos autos de Dissídios Coletivos possuem natureza constitutiva<sup>162</sup>.

---

<sup>162</sup> As sentenças proferidas nos processos coletivos são constitutivas sempre que se trate da regulamentação jurisdicional coletiva nova. Também nos casos de revisão há uma preponderante constitutividade na decisão. Os efeitos da sentença estendem-se a todos os que se acham no âmbito das organizações sindicais dissidentes, não só os associados do sindicato, mas aqueles que pertencem à categoria profissional ou econômica, mesmo não associados. VER: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*, Op. Cit., p. 658.

Como já demonstrado acima, houve uma desmistificação do dogma da separação dos poderes. Nenhum outro ramo do processo tem esse privilégio, qual seja, o de ter uma forma de procedimento com as características, peculiaridades e natureza jurídica das ações coletivas de trabalho. As decisões normativas também possuem natureza jurídica que as diferenciam das demais decisões previstas em nosso ordenamento jurídico.

Pelo exposto, não há dúvida que a sentença normativa segue três vertentes básicas. A primeira delas, como já visto, se apresenta na criação de novos direitos que se integrarão ao subsistema jurídico trabalhista, para reger as relações individuais; a segunda, aponta numa interpretação genérica e abstrata, outros direitos; a terceira, a resolução de um conflito coletivo de trabalho.

Sem ter a intenção de se aprofundar numa análise crítica acerca do instituto da conciliação é oportuno ressaltar que nos dissídios individuais, a prática das conciliações vem comprometendo a função jurisdicional da Justiça do Trabalho, mas também vem servindo para homologar acordos que infringem os direitos fundamentais dos trabalhadores, sobretudo aqueles juridicamente protegidos pelas regras da inderrogabilidade, irrenunciabilidade, indisponibilidade e seu caráter de ordem pública. Essas práticas, no entanto, não se aplicam às ações coletivas, porque a atividade jurisdicional não é entregue para discutir violações ou descumprimento de normas preexistentes, como se passa a demonstrar.

É necessário que se faça uma abordagem dos aspectos que influenciaram no poder normativo da justiça trabalhista, analisando as características embrionárias do conflito de classe, bem como sua evolução até os dias atuais.

No capítulo seguinte, serão enfrentados os aspectos que influenciaram para surgimento do poder normativo, sua situação no ordenamento jurídico após o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004 e ainda questões relativas ao acesso ao Poder Judiciário, diante do novel dispositivo constitucional.

### CAPÍTULO 3

## O PODER NORMATIVO E A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004. TRANSGRESSÃO AO PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO

O nascimento do poder normativo da Justiça do Trabalho se deu juntamente com o surgimento da própria Justiça Trabalhista, ainda em sua fase administrativa. Incorporou-se à fase de implementação da legislação trabalhista de aparente cunho corporativista, que entusiasmava o novo governo que assumiu a direção do País no início da Década de 30. Era o início da “Era Vargas”<sup>163</sup>.

Não resta dúvida que o tradicional sistema processual coletivo do trabalho recebeu forte influência da Carta del Lavoro italiana, da época do fascismo de Mussolini<sup>164</sup>.

O surgimento da Justiça do Trabalho se deu como corolário da independência da disciplina então denominada como Direito do Trabalho, cujo nascimento foi decorrência do desmembramento de uma parte do Direito Civil, relativa aos contratos de locação de serviços<sup>165</sup>.

Ainda na época do Império, as leis de 13 de setembro de 1830, 11 de outubro de 1837 e 15 de março de 1842 foram as que primeiro trataram das demandas relativas à prestação de serviços. Elas deveriam ser apreciadas seguindo o rito sumaríssimo pelos juízes comuns. O Decreto n. 2.287, de 15 de março de 1879 veio a restringir esse procedimento apenas às demandas de prestação de serviços no âmbito rural, atribuindo sua solução aos juízes de paz. As demais demandas que envolvessem contratos de trabalho, de conformidade

---

<sup>163</sup> RIPER, William Walter. Poder normativo da justiça do trabalho: análise do antes, do agora e do possível depois. *Revista LTr*, Ano 69, p. 848, Julho. 2005.

<sup>164</sup> No âmbito do direito laboral pátrio, sabe-se que o tradicional sistema processual coletivo do trabalho recebeu forte influência da *Carta del Lavoro*, apresentando-se, por isso mesmo, ultrapassado e incapaz de solucionar satisfatoriamente os novos e cada vez mais complexos *conflitos trabalhistas de massa*. VER: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*, Op. Cit., p. 804.

<sup>165</sup> FERRARI, Irani; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 177.

com o Regulamento n. 737, de 25 de novembro de 1850, seriam apreciadas pelos juízes comuns, seguindo o rito sumário<sup>166</sup>.

Com isso, verificava-se que surgia o reconhecimento de que as questões envolvendo matéria trabalhista necessitavam de um processo mais célere e simples. Mas os primeiros passos no sentido de implementar medidas para solucionar essas demandas surgiu no começo da era Republicana.

Como a atividade que preponderava em nosso país era a agrícola, a proteção do Estado voltou-se nesse primeiro momento para o trabalhador manual do campo, em especial o imigrante. Através do Decreto n. 979, de 06 de janeiro de 1903 foi facultada aos trabalhadores do campo a organização de sindicatos para defender seus interesses<sup>167</sup>.

Seguindo essa esteira, a mais remota tentativa de se constituir órgãos jurisdicionais trabalhistas no Brasil datou de 1907, quando se instituíram, no início do governo Afonso Pena, os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, através do Decreto n. 1.637. Deviam ter sido constituídos no âmbito dos sindicatos rurais com a finalidade de dirimir as divergências entre o capital e o trabalho. Entretanto, tal experiência não saiu do papel, tendo em vista que nenhum sindicato foi organizado nos moldes dessa previsão legal<sup>168</sup>.

Em 1920, o presidente do Conselho Nacional do Trabalho, Augusto Viveiros de Castro propôs a criação das Juntas Industriais no âmbito das fábricas, formadas por representantes dos patrões e empregados, sob a presidência de um delegado do governo, com o objetivo de organizarem o trabalho nas indústrias com o disciplinamento de questões relativas ao salário mínimo, jornada de trabalho, aplicação de penas disciplinares, dentre outras. Entretanto, tal modalidade também não chegou a ser implementada na prática<sup>169</sup>.

Antes da revisão constitucional ocorrida em 1926 tiveram duas experiências de instituição de organismos especializados para solucionar os conflitos de trabalho no âmbito rural, no Estado de São Paulo. A primeira foi a instituição em 1911 do Patronato Agrícola,

---

<sup>166</sup> Ibidem, p. 177

<sup>167</sup> Ibidem, p. 178.

<sup>168</sup> Ibidem, p. 178.

<sup>169</sup> Ibidem, p. 178.

que foi inspirado nos *Conseils de Proud'hommes* “(precursores, na França, dos organismos com jurisdição especial para solucionar questões trabalhistas, com composição paritária)” por meio da lei estadual n. 1.299-A, regulamentada pelo Decreto Estadual n. 2.215, de 15 de março de 1912, com o objeto de prestar assistência jurídica ao trabalhador agrícola<sup>170</sup>.

A segunda experiência de instituição de organismos especializados para solução dos conflitos trabalhistas foi o funcionamento dos Tribunais Rurais, criados em 1922 pelo Presidente do Estado de São Paulo Washington Luiz Pereira de Souza (que viria a governar o Brasil entre os anos de 1926 a 1930)<sup>171</sup>.

Avançando na história, em 1923 surgia no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho instituído pelo Decreto n. 16.027, com tríplice finalidade: a) atuar como órgão consultivo do Ministério em matéria trabalhista; b) funcionar como instância recursal em matéria previdenciária; e, c) agir como órgão autorizador das demissões dos empregados que gozavam de estabilidade no serviço público, por intermédio de inquérito administrativo<sup>172</sup>.

Com o advento da Revolução em 1930 e a conseqüente subida de Getúlio Vargas ao poder, notabilizou-se a tutela paternalista ao trabalhador. Uma dessas medidas de caráter paternalista foi a instituição do Decreto n. 19.433, de 26 de novembro de 1930 que criou o Ministério do Trabalho. A sua organização se deu por meio do Decreto n. 19.667, de 04 de fevereiro de 1931, que criou o Departamento Nacional do Trabalho<sup>173</sup>.

Ao tratar de medidas no sentido de solucionar os conflitos trabalhistas, o Governo Provisório de Vargas tomou a iniciativa de instituir dois organismos básicos: a) As Comissões Mistas de Conciliação entre empregados e empregadores (Decreto n. 21.396, de 12 de maio de 1932), destinadas à solução dos conflitos coletivos de trabalho; b) As Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto n. 22.132, de 25 de novembro de 1932), destinadas aos conflitos individuais trabalhistas<sup>174</sup>.

---

<sup>170</sup> Ibidem, p. 179.

<sup>171</sup> Ibidem, p. 179.

<sup>172</sup> Ibidem, p. 180.

<sup>173</sup> Ibidem, p. 181.

<sup>174</sup> Ibidem, p. 181-182.

As Comissões Mistas de Conciliação não eram órgãos julgadores, visavam apenas a composição amigável das partes. Havendo conciliação, lavrava-se o respectivo termo. Caso alguma das partes o descumprisse, implicaria em pagamento de multa para o empregador e demissão para o empregado.

As Juntas de Conciliação e Julgamento eram órgãos administrativos, sem caráter jurisdicional, mas que podiam impor a solução dos conflitos aos litigantes. Apenas não podiam executar suas decisões. Essas Juntas eram compostas por um presidente estranho aos interessados (advogado, magistrado ou funcionário nomeado pelo Ministro do Trabalho) e dois vogais, representantes dos empregados e empregadores, nomeados pelo Diretor-Geral do DNT<sup>175</sup>.

Evoluindo na história, em 1939, o Decreto-lei n. 1.237, deu organização à Justiça do Trabalho, ainda como órgão administrativo, para estabelecer a competência normativa aos Conselhos Regionais do Trabalho, nos julgamentos dos dissídios coletivos<sup>176</sup>.

O art. 94 do supra referido decreto-lei definia o conteúdo dessas decisões ao asseverar que:

[...] na falta de disposição expressa de lei ou de contrato, as decisões da Justiça do Trabalho deverão fundar-se nos princípios gerais do direito, especialmente do direito social, e na equidade, harmonizando os interesses dos litigantes com os da coletividade, de modo que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público<sup>177</sup>.

Para Pedro Carlos Sampaio Garcia<sup>178</sup>, essa é a primeira referência legal à solução dos conflitos de interesse pela Justiça do Trabalho, que não se limitava a um juízo legal, para poder fazer a autoridade decidir por um juízo de equidade.

No ano de 1946, a nova Constituição da República, que implementou a redemocratização do País, finalmente incorporou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, mantendo o que já havia sido estatuído no Decreto-lei n. 9.797 do mesmo ano.

---

<sup>175</sup> Ibidem, p. 182

<sup>176</sup> Ibidem, p. 384-385.

<sup>177</sup> GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. O fim do poder normativo: Justiça do Trabalho: competência ampliada. São Paulo, *Revista LTr*, Ano 69, p. 385, Maio de 2005.

<sup>178</sup> Ibidem, p. 385.



A referida Carta Magna, então em vigor, definiu a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar dissídios individuais e coletivos do trabalho, para fazer referência a um poder normativo em seu art. 123, § 2º:

Art. 123. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados, empregadores, e as demais controvérsias oriundas de relações do trabalho regidas pela legislação especial.

[...]

§ 2º A lei especificará os casos em que as decisões nos dissídios coletivos poderão estabelecer normas e condições de trabalho<sup>179</sup>.

A Carta Magna de 1988, na redação original do art. 114, § 2º aumentou o limite material do poder normativo da Justiça do Trabalho, ao se permitir estabelecer livremente, nas decisões dos Dissídios Coletivos, novas condições de trabalho, obedecido o teto mínimo da lei e da convenção coletiva<sup>180</sup>.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

[...]

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Este foi o entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho que, desde então, passaram a exercer ilimitadamente esse poder. As sentenças normativas passaram a conter grande número de cláusulas numa verdadeira atividade legislativa realizada pela Justiça do Trabalho.

A clara opção por uma atividade tipicamente legislativa realizada por órgãos do Poder Judiciário rapidamente foi percebida pelo Supremo Tribunal Federal. No julgamento do RE 197911/PE, por intermédio da Primeira Turma daquela Corte, cujo relator foi o Ministro Octávio Gallotti, em que houve a fixação de diretrizes diferentes daquelas até o momento obedecidas nas decisões da Justiça Trabalhista<sup>181</sup>.

---

<sup>179</sup> Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>> Acessado em: 14/04/2010.

<sup>180</sup> BRASIL. Leis, decretos, etc. *Consolidação das Leis do Trabalho; Código Processual Civil*, Op. Cit., p. 75.

<sup>181</sup> GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. *O Fim do Poder Normativo*, Op. Cit., p. 387.

Restou entendido pelo Supremo Tribunal Federal que a decisão da Justiça do Trabalho, no exercício de seu poder normativo, seria considerada fonte subsidiária do direito, suscetível de operar apenas no vazio legislativo, sujeita à supremacia da lei formal. Não seria possível à sentença normativa invadir reserva legal específica, assegurada no próprio comando constitucional, nem tampouco se contrapor ao dispositivo constitucional ou legal.

Já a segunda Turma do Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento do RE 114836/MG (Relator - Ministro Maurício Correa), adotou posicionamento ainda mais restritivo, uma vez que decidiu que a competência normativa apenas poderia ser exercida quando a lei expressamente permitisse, sob pena de exorbitar a Justiça do Trabalho de suas funções constitucionalmente definidas, invadindo área de atuação do Poder Legislativo<sup>182</sup>.

Ao assim decidir, o STF adotou uma concepção restritiva do poder normativo da Justiça do Trabalho, na intenção certamente de compatibilizá-lo com a necessidade de preservar a competência legislativa do Congresso Nacional. Estava sinalizando sem dúvida, que o poder normativo não é atividade inerente ao Poder Judiciário. Mas a Justiça do Trabalho, a despeito da orientação fixada pelo Supremo, continuou a exercer esse poder.

O Dissídio Coletivo se revestia de certas formas processuais, mas possuía fins diversos. Ele existia como mecanismo de controle estatal da organização dos trabalhadores e dos conflitos que estes mantinham com os empregadores, na lógica do sistema corporativista instalado no País na década de 1930<sup>183</sup>.

Parte da doutrina, como o próprio Pedro Carlos Sampaio Garcia<sup>184</sup>, considera ser esse um duro encargo para a Justiça do Trabalho, tendo em vista que as decisões muitas vezes eram tomadas levando em consideração o palpite de cada juiz, sem qualquer fundamento ou subsídio. Era uma vasta relação de vantagens e direitos criados de forma arbitrária. E, quando não cumpridas, se transformavam em processos individuais.

Não resta dúvida que as ações coletivas de trabalho – e aí estaria enquadrado o Dissídio Coletivo – inequivocamente, se originam da experiência corporativa. Sob o aspecto

---

<sup>182</sup> Ibidem, p. 386.

<sup>183</sup> Ibidem, p. 387.

<sup>184</sup> Ibidem, p. 387.

histórico, em relação a tal fato, é importante registrar o entendimento de Roger Bonnard , no sentido de que o regime fascista sempre foi contrário à luta de classes<sup>185</sup>.

O regime fascista foi sempre contrário à luta de classes, pela conciliação e colaboração das classes sobre a base dos seus direitos e deveres respectivos, e isso no interesse da produção. Sua política consistiu sempre, portanto, em conciliar os interesses com o fim de suprimir a luta de classes e, para organizar a colaboração das classes, em determinar os seus direitos e deveres respectivos.

No entanto, os autores que defendem essa vinculação seccionaram a história legislativa brasileira para dar-lhe uma interpretação ambígua. O fato é que, do Estado Novo surgiram a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a organização sindical. Mas nem a Justiça do Trabalho, nem o Ministério Público do Trabalho e nem a organização sindical brasileira têm na atualidade qualquer vínculo com o Estado Getulista. Portanto, o poder normativo há de ser interpretado no contexto de um modelo de Justiça e de um Ministério Público independentes e paradigmáticos, e de um sindicalismo desatrelado do modelo estatal.

### **3.1 O Poder Normativo Enquanto Interferência Estatal nas Relações Coletivas de Trabalho**

Para os adeptos da corrente que se opõe ao poder normativo ainda corresponde a uma interferência do Estado nas relações coletivas de trabalho.

De acordo com Marcos Neves Fava, a divisão clássica das atribuições do Poder, como lançada por *Aristóteles*, na sua obra *Política*, detalhada por *Montesquieu*, n' *O Espírito das Leis*, nos impõe a visão moderna da organização Estatal, separando-se as funções estatais por sua atribuição a um dos três Poderes, que apesar de funcionarem intimamente ligados, são órgãos autônomos e independentes. A idéia de “tripartição dos poderes” é de ser criticada pelo fato de que o poder, em si, é uno e indivisível; as funções, sim, dividem-se, segundo a

---

<sup>185</sup> BONNARD, Roger. *Syndicalismo, corporativismo e Estado corporativo*. Rio de Janeiro: Livraria e Editora Freitas Bastos, 1938. p. 38.

vocação de cada órgão definindo-se como “um modo particular e caracterizado de o Estado manifestar sua vontade”<sup>186</sup>.

Esse tipo de sistema que estabelece a divisão das funções entre os órgãos do Estado fixou-se nas constituições de quase todos os países do mundo, unindo-se à idéia de um engenhoso mecanismo de pesos e contrapesos<sup>187</sup>.

Cada um dos poderes da República realiza funções típicas e atípicas. Acontecerá o exercício das funções atípicas tão somente quando o referido Poder receber expressa autorização do poder constituinte originário. Mas, como já abordado anteriormente, o exercício dessas funções se dá em caráter excepcional. Como ocorre com o poder normativo da Justiça do Trabalho, ou com a edição de medidas provisórias pelo Chefe do Poder Executivo, por exemplo<sup>188</sup>.

A primeira regra constitucional<sup>189</sup> que concebia a jurisdicionalização da Justiça do Trabalho foi a Constituição da República de 1946, uma vez que esta trouxe expressamente a autorização de deslocamento da competência legislativa, de forma específica, para o judiciário, na solução de conflitos coletivos.

---

<sup>186</sup> FAVA, Marcos Neves. O Esmorecimento do poder normativo: análise de um aspecto restritivo na ampliação da competência da Justiça do Trabalho. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Org.) *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 278.

<sup>187</sup> “Segundo essa teoria, os atos que o Estado pratica podem ser de duas espécies: ou são atos gerais ou são especiais. Os gerais, que só podem ser praticados pelo poder legislativo, constituem-se na emissão de regras gerais e abstratas, não se sabendo, no momento de serem emitidas, a quem elas irão atingir. Dessa forma, o poder legislativo, que só pratica atos gerais, não atua concretamente na vida social, não tendo meios para cometer abusos de poder, nem para beneficiar, nem para prejudicar a uma pessoa ou a um grupo particular. Só depois de emitida a norma geral é que se abre a possibilidade de atuação do poder executivo por meio dos atos especiais. O executivo dispõe de meios concretos para agir, mas está igualmente impossibilitado de atuar discricionariamente, porque todos os seus atos estão limitados pelos atos gerais praticados pelo legislativo. E se houver exorbitância de qualquer dos poderes surge a ação fiscalizadora do poder judiciário, obrigando cada um a permanecer nos limites de sua respectiva esfera de competência”. VER: DALLARI, Dalmo de Abreu *apud* FAVA, Marcos Neves. FAVA, Marcos Neves. O Esmorecimento do poder normativo: análise de um aspecto restritivo na ampliação da competência da Justiça do Trabalho, Op. Cit., p. 278.

<sup>188</sup> [...] a delegação de funções não típicas constituiu solução inevitável, vez que o funcionamento estanque de cada Poder, exercendo exclusivamente suas atividades constitucionais ordinárias, não seria suficiente a atender as demandas sociais. Por se tratar de desvio excepcional dos trilhos da organização constitucional do Estado, a referida expressa atribuição deve surgir em situações “muito próximas do inevitável”, evitando-se promiscuidade arriscada e comprometedora da independência dos Poderes. VER: CENEVIVA, Walter *apud* FAVA, Marcos Neves. FAVA, Marcos Neves. O Esmorecimento do poder normativo: análise de um aspecto restritivo na ampliação da competência da Justiça do Trabalho, Op. Cit., p. 277.

<sup>189</sup> Registre-se que, antes da Constituição de 1946, o Decreto-lei nº 1.237 de 1939 outorgava aos órgãos, então administrativos de solução dos conflitos trabalhistas, o poder de criação de normas.

Ives Gandra Martins Filho<sup>190</sup> define o poder normativo como aquele “constitucionalmente conferido aos Tribunais Trabalhistas de dirimirem os conflitos coletivos de trabalho mediante o estabelecimento de novas e mais benéficas condições de trabalho, respeitadas as garantias mínimas já previstas em lei”.

Para Pedro Vidal Neto<sup>191</sup>, o poder normativo pode ser concebido como uma forma de integração do direito, pois amplia a atividade integradora de intérprete que exerce o Juiz nos Dissídios Coletivos, para que a equidade funcione como um meio de preenchimento de lacunas, nos Dissídios Coletivos.

O poder normativo é importante na medida em que, nos casos onde as categorias não cheguem a uma composição por intermédio de suas discussões, essa atribuição passaria a ser do Estado, que analisando o caso que lhe é submetido teria condições de dirimir o conflito de classes.

O fim do poder normativo acarreta na negativa do conflito de classes. Ora, se a Constituição da República prevê que, sempre que alguém tenha algum direito violado, possa se valer do Poder Judiciário para buscar a reparação, no momento em que se pretende acabar com o poder normativo, estar-se-ia permitindo que a classe trabalhadora não tivesse a possibilidade de buscar o respaldo estatal quando da negativa de algum direito por parte da classe patronal.

O autor do presente estudo também rechaça esse segundo posicionamento, por não haver qualquer intervenção estatal nessa modalidade de acesso à justiça. Como já ficou evidenciado, cessada a negociação coletiva, as entidades sindicais propõem a ação coletiva, a fim de pedir aos Tribunais que produzam as normas que não foram capazes de ser elaboradas através da via negocial, ou pedem ainda que interprete uma norma preexistente.

---

<sup>190</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo Coletivo do Trabalho*, Op. Cit., p. 13.

<sup>191</sup> A atividade judiciária não se reduz à subsunção lógica e silogística, mas envolve a criação de normas jurídicas, que se desenvolve na aplicação e na interpretação do direito. Resumidamente pode-se lembrar que o juiz não se exime de julgar, alegando a inexistência de norma jurídica adequada ao caso. Cabe-lhe descobrir a regra apropriada, mediante mecanismos de integração do direito, i.e., recorrendo à analogia, aos princípios gerais do direito e à equidade. Desse modo, são supridas as lacunas do direito. VER: VIDAL NETO, Pedro. *Do Poder Normativo da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1983. p. 107.

A única hipótese de ajuizamento do Dissídio Coletivo pelo Ministério Público do Trabalho será quando os interesses sociais e públicos se sobrepuserem aos interesses das categorias, mesmo assim, como já foi dito, de forma excepcional.

### **3.2 Da exigência do Comum Acordo para Ajuizamento do Dissídio Coletivo de Natureza Econômica**

Com a nova redação do art. 114, § 2º, da Constituição da República, verifica-se claramente que é facultada às partes, de comum acordo, suscitar o Dissídio Coletivo, do contrário não haverá dissídio coletivo. Não há outra alternativa. Entende-se inclusive que não há mais poder normativo. Transferiu-se para os atores sociais esse poder, já que atuação da Justiça do Trabalho passa a ter a natureza de uma arbitragem pública, como se estivesse retornando à sua origem, na fase administrativa.

A exigência constitucional se apresenta, portanto como um pressuposto de existência do processo<sup>192</sup>. No caso particular, não há no que se falar em Dissídio Coletivo se ele não for provocado de comum acordo por ambas as partes. É estabelecido pelo novo dispositivo constitucional um pressuposto para que se estabeleça a relação jurídica inerente ao Dissídio Coletivo. Dissídio Coletivo suscitado unilateralmente por uma das partes é processo inexistente. A outra parte não seria obrigada sequer a comparecer e muito menos a obedecer qualquer decisão ali proferida, pois sentença proferida em processo inexistente é sentença inexistente. Este tem sido inclusive o entendimento dos Tribunais, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho.

Para uma parcela minoritária da doutrina, como Humberto Theodoro Junior, não se pode considerar que o novo dispositivo constitucional viola o acesso à justiça pelo fato de não haver jurisdição. Se não há jurisdição, segundo ele, não há lesão ou ameaça de lesão de

---

<sup>192</sup> “Não se confundem os pressupostos processuais com as condições da ação. Os pressupostos são aquelas exigências legais sem cujo atendimento o processo, como relação jurídica, não se estabelece ou não se desenvolve validamente. E, em conseqüência, não atinge a sentença que deveria apreciar o mérito da causa. São, em suma, requisitos jurídicos para a validade e eficácia da relação processual. Já as condições da ação são requisitos a observar, depois de estabelecida regularmente a relação processual, para que o juiz possa solucionar a lide (mérito)”. VER: THEODORO JÚNIOR, Humberto *apud* GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. O fim do poder normativo, Op. Cit., p. 392, grifo do autor.

direito. Tendo em vista que o poder normativo é atividade legislativa, criadora de direitos, exercida impropriamente por um órgão do poder judiciário, diante de regra excepcional contida na Constituição da República<sup>193</sup>.

Tal entendimento foi corroborado inclusive pelo Enunciado nº. 35, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, em 2007:

**DISSÍDIO COLETIVO. COMUM ACORDO. CONSTITUCIONALIDADE. AUSÊNCIA DE VULNERABILIDADE AO ART. 114, § 2º, DA CRFB.**

Dadas as características das quais se reveste a negociação coletiva, não fere o princípio do acesso à Justiça o pré-requisito do comum acordo (§ 2º, do art. 114, da CRFB) previsto como necessário para a instauração da instância em dissídio coletivo, tendo em vista que a exigência visa a fomentar o desenvolvimento da atividade sindical, possibilitando que os entes sindicais ou a empresa decidam sobre a melhor forma de solução dos conflitos.

O poder normativo somente existia por conta do § 2º, do art. 114, da Constituição da República. Não era o poder normativo corolário do direito de ação, mas decorrente de regra extravagante contida na Constituição. Desaparecida a regra, desaparece o poder normativo<sup>194</sup>.

Com respeito ao entendimento do autor, não se pode negar que o poder normativo consiste no exercício de poder jurisdicional. O Tribunal cria direito novo e, ao mesmo tempo, estará disciplinando as relações trabalhistas de categorias. Ele efetivamente faz a entrega da prestação jurisdicional, dirimindo o conflito até então existente. Não se pode negar que isso aconteça.

A mudança do dispositivo constitucional, quando passa a obrigar o comum acordo entre as partes para ajuizamento do dissídio coletivo, sem sombra de dúvidas que se apresenta como uma flagrante tentativa de negativa do conflito de classes. É o afastamento do Estado de sua função jurisdicional, no sentido de dirimir os conflitos existentes entre os cidadãos<sup>195</sup>.

---

<sup>193</sup> GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. O fim do poder normativo, Op. Cit., p. 391.

<sup>194</sup> Ibidem, p. 392.

<sup>195</sup> “De acordo com as diretrizes traçadas pelas *global prescriptions*, a Constituição induz, promove a arbitragem e coage a uma busca das soluções extrajudiciais, como no caso da aplicação literal do § 2º do art. 114. Por outro lado, a cognição desta nova realidade deve se fazer mais uma vez pela estrutura, já que não é recente a vontade dos setores conservadores da sociedade brasileira de eliminar o conhecido poder normativo da Justiça do

### 3.3 O Equívoco dos Fundamentos Favoráveis ao Afastamento do Poder Normativo

Os críticos do poder normativo da Justiça do Trabalho defendem que a função do Juiz é aplicar a lei, julgar, e não criar o direito, que seria uma função eminentemente legislativa. E daí vem a crítica, pois nesse aspecto, estaria ela fugindo de seu fim precípuo<sup>196</sup>.

Segundo Antonio Álvares da Silva<sup>197</sup>, o poder normativo escapava à atuação de um órgão do poder judiciário, não pela natureza coletiva da ação, mas por consubstanciar atividade de natureza legislativa. Exercia o poder de inibir a negociação coletiva entre os atores sociais, que se acomodavam com a intervenção judicial e não procuravam a solução autônoma para os conflitos laborais econômicos.

O referido autor<sup>198</sup> toma por base a experiência dos países capitalistas mais avançados – especificamente a Alemanha – apresentando-se absolutamente contrário ao Poder Normativo. Segundo ele, a experiência do mundo capitalista moderno vem demonstrando de forma clara que os trabalhadores e patrões têm a possibilidade de criar suas próprias regras, sem qualquer interferência Estatal, ainda quando se tratar do Poder Judiciário.

Sobre o art. 114, § 2º o autor José Augusto Rodrigues Pinto<sup>199</sup> discorre:

Por isso, mantemos firme a posição de que, pela letra atual do artigo 114, § 2º da Constituição de 1988, a Justiça do Trabalho não tem poder nem competência normativa. Podemos conceder aos doutos pensadores que

---

Trabalho, quando é exatamente nesta instância que os hipossuficientes conseguem algumas conquistas, como os reajustes salariais desconsiderados pelo próprio Estado e pelos empregadores.

A recusa à negociação não pode ser igualada à recusa pela arbitragem, pois estar-se-iam confundindo formas de solução de controvérsias diversas, como a autocomposição e a heterocomposição. Na mesma ordem, a busca do Judiciário por soluções não pode estar condicionada a uma concordância do *ex adverso*, por ser óbvia a barreira ao devido processo legal. Esta interpretação escolástica do conteúdo normativo impinge uma afronta ao princípio da inafastabilidade dos tribunais, bem como ao princípio político do processo”. VER: BARROSO, Fábio Túlio. *Extrajudicialização dos conflitos de trabalho*, Op. Cit., p. 66-67.

<sup>196</sup> O poder normativo judicial nos dissídios coletivos de natureza econômica é uma antiguidade do fascismo, já abolida nos países democráticos, inclusive na Itália. Neles, os dissídios coletivos simplesmente não existem (só havendo lugar para a autocomposição plena ou estimulada pela mediação ou a arbitragem, todas voluntárias). VER: CARRION, Valentim *apud* GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. O fim do poder normativo, Op. Cit., p. 388.

<sup>197</sup> SILVA, Antonio Álvares da *apud* ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*, Op. Cit., p. 74.

<sup>198</sup> *Ibidem*, p. 75.

<sup>199</sup> PINTO, Jose Augusto Rodrigues. A Emenda Constitucional N. 45/2004 e a Justiça do Trabalho: reflexos, inovações e impactos. *Revista LTr*, Legislação do Trabalho. São Paulo, ano 69, n.5, p. 531, maio de 2005.



pensam diferentemente a existência de um resíduo de poder de criar normas gerais, quando decide o contraditório das partes, atendo-se aos seus limites.

Por sua vez, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade<sup>200</sup>, por razões diversas, defende tese contrária. Inicialmente, entende ele que as relações de trabalho sempre serão desiguais (a luta entre o capital e o trabalho). Em vista disso, a coação econômica estará sempre presente nessas relações, independentemente do posicionamento ideológico adotado.

A função criadora da atividade jurisdicional Estatal não é novidade alguma, como também não se pode mais acreditar no dogma da separação absoluta dos poderes. Não resta dúvida, portanto, que essa atividade criadora do Judiciário passa inclusive pelo positivismo jurídico metodológico.

Em sentido contrário, pode se verificar que não há qualquer questionamento ao poder normativo das agências reguladoras. Certamente pelo fato de que tratam de matéria de interesse do Estado capitalista, que beneficia apenas as grandes empresas detentoras do poderio econômico.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou dentre outros, o § 2º do art. 114 da Constituição da República houve, sem dúvida, uma tentativa do legislador de enfraquecer ou até mesmo mitigar o poder normativo da Justiça Trabalhista<sup>201</sup>.

Anteriormente, o pressuposto básico para a instauração do Dissídio Coletivo de natureza econômica era a impossibilidade de conciliação espontânea das partes, por meio de

---

<sup>200</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Dissídio coletivo*, Op. Cit., p. 77.

<sup>201</sup> “Por certo que tal norma confronta com os preceitos naturais do Estado Democrático de Direito, subverte o sentido da liberdade de acesso ao Judiciário consagrado no art. 5º, XXXV da norma ápice e consequentemente de acesso à justiça, dentro de um parâmetro de ordem jurídica ampla e justa de aspecto isonômico, quando impõe a necessidade de provocação ao Judiciário condicionada à vontade do “inimigo” processual, nas demandas coletivas de natureza econômica.

[...]

Com a vênua aos pensadores técnico-jurídicos em contrário que entendem ser válida esta nova medida constitucional derivada, uma vez e principalmente porque não caberia ao judiciário “legislar” em matéria estranha à sua atividade, entretanto, sabe-se que a tripartição de funções dos poderes do Estado não é absoluta. O grande motivo desta guinada neoconservadora do legislador brasileiro foi no sentido de acabar de uma vez por todas com a intervenção de um dos poderes do Estado na atividade econômica, especialmente no tocante às relações capital *versus* trabalho. Isto é tão certo que a maioria da doutrina não faz acaloradas críticas à figura das agências reguladoras (capturadas pelo interesse econômico) importadas do Direito norte-americano, que naturalmente exacerbam o seu questionável poder normativo, maculando também o tripartismo dos poderes estatais, originário da doutrina ocidental desde o século XVIII. E o que dizer das Medidas Provisórias?. VER: BARROSO, Fábio Túlio. *Extrajudicialização dos conflitos de trabalho*. Op. Cit., p. 73-74.

negociação coletiva. Embora já existissem tentativas anteriores de acabar com o poder normativo da justiça do trabalho, através da criação de mecanismos extrajudiciais de “solução” dos conflitos, a exemplo da mediação e da arbitragem<sup>202</sup>.

A utilização de tais institutos no âmbito trabalhista, no entanto, se apresenta de modo bastante temerário em face da relação de desigualdade existente entre as partes, que desencadearia, na grande maioria das vezes, no desequilíbrio da balança em favor da classe patronal.

A “*recusa à negociação*”<sup>203</sup> assemelhava-se à “*recusa à arbitragem*”<sup>204</sup> para, em conjunto, estabelecerem o pressuposto de instauração do Dissídio Coletivo, e, nesses casos, quando se impede o acesso ao Judiciário, se concretiza a negativa do conflito com a imposição da forma de solução extrajudicial<sup>205</sup>.

O texto modificado pela Emenda Constitucional n. 45/2004, no sentido de que as partes poderão ajuizar Dissídio Coletivo “de comum acordo”, apresenta um inequívoco contra-senso: se os negociadores não chegam a um denominador comum, resolvendo o conflito, é porque há impasse. Ora, se há impasse, muito difícil é que uma das partes, pelo menos, acene com interesse de aforamento do dissídio<sup>206</sup>.

É certo que o entrave da negociação, não raras vezes, acarreta a reação da greve. Em visto disso, se em determinado processo de negociação as partes não chegarem a um denominador comum, ao acordo, desemboque numa greve, e por não haver consenso quanto à utilização do Poder Judiciário para solução do litígio, estabeleça-se o entrave.

---

<sup>202</sup> O comum acordo existente na norma do art. 114, § 2º, da Constituição é a negação do direito de ação, subvertendo a clássica disciplina processual pela materialização do contratualismo coletivo, em que naturalmente existem os conflitos de interesse e os sujeitos sociais não podem ser obrigados a acordar (concordar, contratar) para litigar, em decorrência natural do próprio conflito de interesses para se provocar o Judiciário. Isto é antitético. Como bem asseverou *Carnelutti* “El conflicto de intereses consiste en su *incompatibilidad*, em el sentido de que la satisfacción de la necesidad que corresponde a uno de los intereses, excluye o por lo menos limita la satisfacción del outro”. *Ibidem*, p. 75-76.

<sup>203</sup> No nosso ordenamento jurídico atual, a negociação coletiva é obrigatória (art. 616, CLT).

<sup>204</sup> A arbitragem continua sendo uma faculdade das partes.

<sup>205</sup> [...] todas as condutas anti-sindicais de esvaziamento da efetiva negociação devem ser tomadas como “recusa”: o agendamento tardio das sessões de negociação, a oferta desarrazoada, a alegação, em defesa, de que não houve exaurimento da via negocial, quando não formula, o suscitado, qualquer proposta conciliatória, a negativa de legitimidade passiva etc. VER: FAVA, Marcos Neves. O Esmorecimento do Poder Normativo – análise de um aspecto restritivo na ampliação da competência da Justiça do Trabalho, Op. Cit., p. 284.

<sup>206</sup> *Ibidem*, p. 136.

A alteração decorrente da Emenda Constitucional que ora se refere, apresenta-se como uma forma do Estado transferir para os sujeitos sociais as soluções de seus conflitos, pois o Estado impõe como meio obrigatório de solução de conflitos coletivos, uma espécie de arbitragem pública, eleita por ambos os envolvidos no litígio. Mecanismo muito semelhante resultou do Fórum Nacional do Trabalho, instituído para dar início à Reforma Sindical<sup>207</sup>.

As questões sociais e econômicas atuais, sem sombra de dúvida, também contribuem de forma efetiva para esse quadro, em relação ao poder normativo da Justiça do Trabalho. De um lado, percebe-se de modo claro a existência do desemprego estrutural, subemprego, precarização das relações de trabalho e urgente necessidade de incorporar ao mercado formal milhões de trabalhadores, hoje situados no mercado informal. Necessidade, enfim, de conferir-se efetividade às normas trabalhistas<sup>208</sup>.

Em sentido oposto, até como decorrência desse sombrio panorama, temos o enfraquecimento dos instrumentos de pressão da classe trabalhadora, especialmente em se tratando da nossa inoperante organização sindical.

É fato corrente na doutrina brasileira que, em pleno século XXI, nossa organização sindical se apresenta de forma anacrônica. Sindicatos de fachada, vários deles criados sob o estímulo de sobrevivência à custa de recursos públicos, notadamente da famigerada contribuição sindical. A par da proliferação de muitos sindicatos burocratas e, até por isso, apresenta uma baixíssima taxa de sindicalização em franco declínio<sup>209</sup>.

Não fosse apenas isso, ainda se verifica, em todo o mundo um quadro de enfraquecimento do movimento sindical, decorrente da política econômica neoliberalista.

Demonstra a experiência do Direito Comparado que a negociação coletiva é o melhor sistema de solução para os conflitos trabalhistas, inclusive porque acarretaria uma construção de relações trabalhistas menos conflituosas e mais cooperativas.

---

<sup>207</sup> Ibidem, p. 245.

<sup>208</sup> DALAZEN, João Orestes. Reflexões sobre o Poder Normativo da Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional n. 45/2004. *Revista LTr*, A Emenda Constitucional 45/2004 e a Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho e outros temas. São Paulo, Ano 13, n. 13, p. 135, fev. de 2006.

<sup>209</sup> Ibidem, p.137.

Mas como se sabe, para que isso ocorra, necessário seria que a negociação coletiva fosse precedida de sindicatos fortes e representativos, o que diverge atualmente da realidade brasileira. A crise do sindicalismo, por questões políticas, o medo da classe trabalhadora de se utilizar de mecanismos como a greve – com receio de perder o emprego – demonstra de forma clara essa situação.

Em nosso país, é sabido que a negociação coletiva já surge fragmentada, por causa de fatores diversos, como a evidente dispersão dos sindicatos, a instabilidade no emprego, a informalidade e o desemprego, que geram uma situação de desigualdade absoluta entre empregados e empregadores, mesmo no plano coletivo.

Daí se depreende que a Justiça Trabalhista, no exercício do Poder Normativo, não raras vezes, teria o papel de trazer o equilíbrio ou mesmo servir de contrabalança das forças em conflito, possibilitaria as categorias mais fracas em termos de representatividade, vantagens que muito provavelmente não obteriam mediante negociação direta com a classe patronal. Pode-se afirmar que, o Poder Normativo, compensa e protege, com garantias mínimas, as categorias fracas e mal organizadas. Em sentido oposto, apenas alguns poucos sindicatos de categorias profissionais mais fortes, se tanto, beneficiar-se-iam da negociação coletiva<sup>210</sup>.

Por esses motivos, num país como o Brasil, tão contraditório, complexo, heterogêneo e desigual é importante o exercício da função criadora de normas pela Justiça Trabalhista, no exercício do seu Poder Normativo.

A Emenda Constitucional nº. 45/2004 manteve o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, de forma mitigada, quando impõe a necessidade “do comum acordo” para ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica.

A impropriedade da norma constitucional, alvo inclusive de algumas ações diretas de inconstitucionalidade perante o STF<sup>211</sup>, é verificada por atentados diretos ao vernáculo. Por exemplo, quando o texto se refere a “de comum acordo”, ora se é acordo, não pode deixar de

---

<sup>210</sup> Ibidem, p. 138.

<sup>211</sup> As ADIN estão tramitando perante o STF, ainda pendentes de julgamento, como se infere através dos anexos, que mencionam de forma discriminada as partes e o andamento atual das ações.

ser comum, deve haver obrigatoriamente a convergência da vontade das partes em litígio. Não há acordo consigo mesmo.

E não se diga que se trata de um preciosismo. Nada disto, trata-se efetivamente de um exemplo de precariedade e improvisação relativa às normas jurídicas votadas no Congresso Nacional, inclusive, aquelas de natureza constitucional.

Existe, por outro lado, uma parte da doutrina que entende não ter ocorrido o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho, basicamente pelo fato de que a sentença poderá criar ou rever regras e condições de trabalho, desde que o pedido integre a lide, respeitadas as disposições mínimas de proteção ao trabalho previstas em lei ou instrumento da negociação coletiva<sup>212</sup>.

Sob tal aspecto, veja a decisão da Seção de Dissídios Coletivos do TST<sup>213</sup>, em acórdão da lavra do Ministro Dalazen apud Sussekind<sup>214</sup>, proferido à luz da redação original do citado § 2º, assinalou:

Para que o preceito constitucional em tela ostente algum sentido lógico, reputam-se disposições mínimas as cláusulas preexistentes, pactuadas em convenções coletivas de trabalho, em acordos coletivos de trabalho ou contempladas em sentenças normativas. Tais cláusulas, constituindo um piso de conquistas da categoria profissional, devem balizar o julgamento do dissídio coletivo, a menos que, em face da dinâmica da economia e da sociedade, resulte demonstrada a excessiva onerosidade ou inadequação de determinada cláusula.

Os autores Octavio Bueno Magano e Luiz Carlos Amorim Robortella *apud* Garcia<sup>215</sup>, são radicais na interpretação do supracitado dispositivo constitucional. Entendem, de forma inequívoca, que sua finalidade foi indiscutivelmente por fim ao poder normativo da Justiça Trabalhista. Não restam dúvidas que se trata absolutamente disto, como inclusive já ressaltado anteriormente.

---

<sup>212</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. As relações individuais e coletivas de trabalho na reforma do Poder Judiciário. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Org.). *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. São Paulo: LTr, 2005. p. 30.

<sup>213</sup> Órgão do Tribunal Superior do Trabalho competente para julgamento dos Dissídios Coletivos.

<sup>214</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. As Relações Individuais e Coletivas de Trabalho na Reforma do Poder Judiciário, Op. Cit., p. 30.

<sup>215</sup> GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. O fim do poder normativo, Op. Cit., p. 381.

No entendimento de Pedro Carlos Sampaio Garcia a finalidade é a mesma: extinguir o poder normativo da justiça do trabalho<sup>216</sup>.

Outro enfoque a ser abordado, consiste no fato de se perquirir a inconstitucionalidade formal do aludido preceito constitucional diante da norma inserida no art. 5º, inciso XXXV, da CF/88, cláusula pétreia, que assegura o direito de ação.

João Oreste Dalazen entende que não há inconstitucionalidade no preceito constitucional, pois apenas dificulta o exercício do poder normativo<sup>217</sup>.

A meu juízo, não há inconstitucionalidade porquanto: a) o art. 5º, inc. XXXV, ao impedir que se vede o acesso ao Poder Judiciário, diz respeito às lesões a direitos subjetivos decorrentes de normas jurídicas preexistentes, situação muito diversa do dissídio coletivo, em que a pretensão dirige-se à criação de normas jurídicas; b) de todo modo, o art. 5º, inc. XXXV não consagra um direito irrestrito e incondicionado de mero acesso ao Poder Judiciário, podendo a lei prever requisitos, condições e pressupostos para tanto, tal como se dá, por exemplo, com o exaurimento da negociação coletiva prévia no dissídio coletivo (CLT, art. 616, § 4º). No caso, a exigência de um consenso entre as partes é apenas um pressuposto do dissídio coletivo que, ainda assim, não obsta o exercício do direito de ação coletiva e do Poder Normativo. Apenas dificulta!

Não resta dúvida que tal posicionamento é no sentido de que o propósito da norma foi negar o conflito de classes e implementar uma política neocorporativista. O fato do dissídio ser ajuizado sem a manifestação expressa do comum acordo não seria, por si só, motivo de extinção do processo sem apreciação meritória. A simples ausência de impugnação especificada em contestação, no dissídio coletivo unilateralmente ajuizado perante a Justiça do Trabalho, implica assentimento tácito para o seu conhecimento.

Haveria, portanto, a necessidade da parte contrária esboçar sua recusa à instauração do dissídio de modo expresso, pois, do contrário, entender-se-ia haver concordância tácita, manifestada pelo suscitado.

---

<sup>216</sup>“A modificação tem finalidade evidente: extinguir o chamado poder normativo da Justiça do Trabalho. Trata-se de importante alteração na estrutura e funcionamento da Justiça do Trabalho, que deveria estar sendo recebida com alegria por todos que desejam um verdadeiro avanço na democratização do nosso modelo de normatização e solução dos conflitos de trabalho. No entanto, apesar da clareza do comando constitucional, vem estabelecendo-se injustificada polêmica sobre o tema, inclusive dentro da própria Justiça do Trabalho. É preciso desfazer os equívocos que estão sendo artificialmente criados”. Ibidem, p. 140.

<sup>217</sup> DALAZEN, João Orestes. Reflexões sobre o Poder Normativo da Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional n. 45/2004, Op. Cit., p. 141.

Tal entendimento ganha peso na doutrina, como é o caso da opinião de José Luciano de Castilho Pereira<sup>218</sup>: “Assim, ajuizado o Dissídio Coletivo pelo sindicato dos empregados, sem o acordo expresso da parte contrária, deve o juiz mandar citar o suscitado e apenas na hipótese de recusa formal ao Dissídio Coletivo, a inicial será indeferida”.

Mas, para que a ação tenha curso normal, será imprescindível a concordância das partes em relação ao caminho judicial a ser seguido. O referido autor segue seu raciocínio, agora exemplificando:

Os empregados querem um aumento salarial e a manutenção de cláusulas sociais, os empregadores não concordam com os pedidos e vedam o Dissídio Coletivo.[...] Nessa hipótese, se o Sindicato obreiro tiver força, estará aberta para ele a única via possível para a conquista de suas reivindicações: a greve. [...] Logo, embora não tenha sido este o desejo dos reformadores da Constituição Federal, este é o caminho que restará aos trabalhadores<sup>219</sup>.

Daí se percebe, mais uma vez, que, se o sindicato obreiro for fraco – e esse é o caso da grande maioria no nosso País – caótica será a situação dos trabalhadores. Não haverá negociação coletiva, nem greve e nem Dissídio Coletivo.

Segundo a CF/88, poderia a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção do trabalho<sup>220</sup>.

Para Grijalbo Fernandes Coutinho<sup>221</sup>, teria perdido a Justiça do Trabalho o poder de criar a norma, numa sentença normativa, com *alma de lei*, afirmando:

[...] a Justiça do Trabalho, ao decidi-los [os dissídios coletivos] não poderá *criar ou estabelecer* normas não existentes no ordenamento positivo ou nos acordos coletivos e convenções coletivas vigentes entre as partes. [...] Restou, pois, reduzidíssimo o poder criativo dos Tribunais do Trabalho, alimentados, ao longo de décadas, por ‘amplíssima criatividade’ no estabelecimento de novas condições de trabalho, à margem da lei positiva.

---

<sup>218</sup> PEREIRA, José Luciano de Castilho. A reforma do Poder Judiciário: o Dissídio Coletivo e o direito de greve. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Org.) *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 278.

p. 247.

<sup>219</sup> Ibidem, p. 248.

<sup>220</sup> FAVA, Marcos Neves. O Esmorecimento do poder normativo: análise de um aspecto restritivo na ampliação da competência da Justiça do Trabalho, Op. Cit., p. 288-290.

<sup>221</sup> VARGAS, Luiz Alberto; FRAGA, Ricardo Carvalho; COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Org.). *Relações Coletivas e Sindicais: nova competência após a EC n. 45. Justiça do Trabalho: Competência Ampliada*. São Paulo: LTr, 2005 p. 331.

Entretanto, não se pode deixar de ressaltar que existe o risco de se estar criando restrições que venham a limitar uma indiscutível fonte material das normas coletivas. A obrigatoriedade do comum acordo traz, em seu bojo, uma inevitável intenção de flexibilização das normas legais, já que as exigências patronais tenderão a se concentrar nessas cláusulas flexibilizadoras que, até o momento, têm sido recusadas pelos trabalhadores e, geralmente, não homologadas pela Justiça do Trabalho.

Daí se pode extrair que a maior parte da doutrina, como também da própria jurisprudência, não considera que ocorreu o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho, com a nova redação do § 2º do art. 114 da CF/88, já que não se pode considerar que a imposição constitucional do comum acordo não se apresenta como uma condição da ação, inclusive diante do princípio constitucional da inafastabilidade da Jurisdição.

### **3.4 Da Inconstitucionalidade do § 2º do art. 114 da Constituição da República**

É oportuno ressaltar, inclusive, que o Supremo Tribunal Federal no exercício do Controle Concentrado de Constitucionalidade, tem declarado a inconstitucionalidade da Emenda à Constituição Federal que vulnera diretamente as denominadas “cláusulas pétreas”<sup>222</sup> da nossa Carta Política, o que se infere dos julgamentos das ADI nºs. 939/DF e 353 relativas à Emenda Constitucional nº. 03/93<sup>223</sup>.

---

<sup>222</sup> Cláusulas pétreas são os dispositivos constitucionais que não podem ser modificados, por se tratar de garantias fundamentais.

<sup>223</sup> EMENTA – Ação Direta de Inconstitucionalidade da Emenda Constitucional n. 03/93. – I.P.M.F. (imposto provisório sobre movimentação financeira, criado pela lei complementar n. 77/93). – imunidade dos estados, distrito federal e municípios (art. 150, IV, “a” da Constituição Federal). - federação (artigos 1., 18, 60, par. 4., i.) 1. As normas de uma Emenda Constitucional, emanadas, que são, de Constituinte Derivada, podem, em tese, ser objeto de controle, mediante Ação Direta de Inconstitucionalidade, pelo Supremo Tribunal Federal, quando confrontadas com normas elaboradas pela Assembléia Nacional Constituinte (originária) (art. 202, i, “a”). 2. Consideram-se relevantes para o efeito de concessão de medida cautelar, os fundamentos da Ação Direta, segundo os quais, com a quebra do Princípio da Imunidade Recíproca entre a União, os Estados e o Distrito Federal e os Municípios (art. 150, VI, “a” da Constituição), autorizada pelo parágrafo 2. do art. 2 da Emenda Constitucional nº. 03, de 18.03.1993, ficaria posta em risco a estabilidade da federação, que, em princípio, a um primeiro exame, não pode ser afetada, sequer, por Emenda Constitucional (artigos 1., 18, 60, par. 4., i, da Constituição). 3. Caracterizada a relevância de tais alegações e demonstrada, assim, a plausibilidade jurídica da Ação (“*fumus boni iuris*”) e havendo o risco de lesão ao Erário dos Estados, Distrito Federal e Municípios, pela incidência do I.P.M.F., enquanto tem curso, nem sempre rápido, o processo da Ação (“*periculum in mora*”), e de se deferir a Medida, para se suspender, quanto a eles, até o julgamento final, a incidência do tributo. 4. Medida



Esse seria exatamente o mesmo caso da hipótese que nesse trabalho se examina: afronta direta à cláusula pétrea, ou seja, o princípio da inafastabilidade da jurisdição, como consagrado pelo art. 5º, XXXV da Constituição da República, que assim determina: “Art. 5º. [...] XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

A doutrina também tem se posicionado em relação ao aspecto ora enfatizado, no mesmo sentido, ou seja, de que deve ser declarada a inconstitucionalidade quando houver afronta às cláusulas pétreas. Nesse sentido, segundo o entendimento de José Afonso da Silva,

Toda modificação constitucional, feita com desrespeito do procedimento especial estabelecido (iniciativa, votação, *quorum*, etc.) ou de preceito que não possa ser objeto de emenda, padecerá de vício de inconstitucionalidade formal ou material, conforme o caso, e assim ficará sujeita ao controle de constitucionalidade pelo Judiciário, tal como se dá com as leis ordinárias<sup>224</sup>.

e Luís Roberto Barroso,

Existem, também, as chamadas limitações materiais ao poder de reforma constitucional, conhecidas como cláusulas pétreas, que vêm previstas no § 2º do art. 60, onde se veda a apreciação de emenda tendente a abolir: “I – a forma federativa de Estado; II – o voto direto, secreto, universal e periódico; III – a separação dos Poderes; IV – os direitos e garantias individuais.”

Ora bem: sobrevindo uma emenda constitucional, os dispositivos anteriores da Lei Fundamental que seja com ela incompatíveis ficam revogados. É bem de ver, no entanto, que as emendas constitucionais devem reverência absoluta aos preceitos do Texto Constitucional acima noticiados. Se os violar, sujeitam-se ao controle de constitucionalidade e podem ter pronunciada sua invalidade<sup>225</sup>.

Os autores, tanto do direito material quanto do direito processual do trabalho, também se posicionam nesse mesmo sentido, como é o caso do entendimento de Alice Monteiro de Barros<sup>226</sup> sobre a aplicação do § 2º do art. 114 da Constituição da República que, segundo ela, “viola a autonomia do sindicato ao condicionar o exercício do direito de ação à

---

Cautelar deferida, por votação unânime, para tal fim, com a suspensão dos efeitos do par. 2. da Emenda Constitucional n. 03/93, no ponto em que retiram, para as finalidades constantes do “caput”, a imunidade de que trata o art. 150, inc. VI, “a”, da Constituição (ADI 926 MC/ DF, Rel. Min. Sydney Sanches, julgamento em 01-09-93, Plenário, DJ de 06-05-94.

<sup>224</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 23. ed. São Paulo: Malheiros editores, 2004. p. 68.

<sup>225</sup> BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 69.

<sup>226</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 1223.

aquiescência da outra parte”, corroborado pelo entendimento de Francisco Gérson Marques de Lima<sup>227</sup>.

Luís Roberto Barroso<sup>228</sup> entende inclusive que a decretação da inconstitucionalidade do referido dispositivo pode ser decretada pela via difusa, o que, entretanto, não se tem verificado em nossos Tribunais.

Não se pode olvidar que o ingresso da supra referida norma em nosso preceito constitucional restringiu a garantia fundamental de índole pétrea de acesso à Justiça (Poder Judiciário Trabalhista), materializado na exigência do comum acordo em sede de ajuizamento do Dissídio Coletivo, instrumento próprio à efetividade do Direito Coletivo do Trabalho, desprestigiando a justiça social tão almejada num Estado Democrático de Direito, como no Brasil.

Como já se viu, as relações jurídico-trabalhistas são, em decorrência de sua própria história e essência, ontologicamente desiguais, e não raras vezes injustas, tendo em vista que, via de regra, a classe economicamente forte se sobrepõe à classe trabalhadora, economicamente mais fraca. Em vista disso, nasceu a Justiça do Trabalho para tutelar o lado mais frágil das relações de trabalho, indubitavelmente, o trabalhador.

Diante de uma possível frustração das tentativas de negociação coletiva ou da arbitragem, entre as classes conflitantes, onde, diante do conflito, não haverá espaço para o estabelecimento do comum acordo, irá se verificar uma inutilidade do instrumento até então a ser manejado pelas partes.

---

<sup>227</sup> “Não andou bem a EC nº. 45/2004 quando fez constar, no § 2º do art. 114, CF, que as partes têm a faculdade, ‘de comum acordo’, de ajuizarem *dissídio coletivo*. Houve um condicionamento para o ajuizamento da ação: ambas as partes têm de concordar com isso. Ora, levando em conta a cultura laboral brasileira, especialmente a empresária, o dispositivo inviabiliza o acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CF); fragiliza as categorias profissionais, que dependerão da aquiescência empresarial para promover a ação; e estimula o indesejável movimento grevista, uma vez que a greve é o único outro caso autorizador da instauração da instância coletiva, o que vai contra o princípio da paz social. Além de afrontar o princípio da razoabilidade, a disposição constitucional fere a inquebrantável cláusula pétrea do acesso à Justiça (art. 60, § 4º, IV, CF). Tudo isso torna inconstitucional a nova disposição, que pode ser combatida tanto pela via concentrada, quanto pela via do controle difuso, incidentalmente em cada *dissídio coletivo* promovido nos Tribunais do Trabalho (TRTs e TST)”. VER: LIMA, Francisco Gerson Marques de. *Lineamentos de direito processual do trabalho*. São Paulo: Malheiros Editores, 2005. p. 143.

<sup>228</sup> BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição*, Op. Cit., p.

Percebe-se que o que se pretende, não resta qualquer dúvida, é o completo esvaziamento instrumental do dissídio coletivo, que seria o meio necessário à defesa dos interesses coletivos, inspirado inclusive no ideal de justiça social, peculiar do Direito Coletivo do Trabalho.

Ao se considerar a constante coação econômica subjacente às relações laborais, que permeiam o mundo fático nesse âmbito social, observa-se que o legislador constituinte não guardou a necessária “razoabilidade como congruência” devida, uma vez que tal postulado exige a harmonia das regras com as condições externas de sua aplicabilidade<sup>229</sup>.

A situação de fato escolhida pelo legislador como inexistente diz respeito exatamente à exigência praticamente inalcançável do mútuo consentimento para instauração do dissídio coletivo de natureza econômica. Nesse aspecto, Humberto Ávila ressalta a importância do dever de congruência e de fundamentação na natureza das coisas<sup>230</sup>.

A interpretação das normas exige o confronto com parâmetros externos a elas. Daí se falar em dever de congruência e de fundamentação na natureza das coisas (*Natur de Sache*). Os princípios constitucionais do Estado de Direito (art. 1º) e do Devido Processo Legal (art. 5º, LIV) impedem a utilização de razões arbitrárias e a subversão dos procedimentos institucionais utilizados. Desvincular-se da realidade é violar os princípios do Estado de Direito e do Devido Processo Legal.

No caso específico, é justamente isso que sucede, ou seja, um completo afastamento da situação fática, da realidade. Como se conceber a existência de um “comum acordo” entre partes conflitantes, entre partes onde, via de regra, impera a desigualdade de armas, sobretudo no aspecto econômico. Tal situação seria absolutamente surreal. Verifica-se como já apontado, a intenção clara do Estado de negar o conflito de classes.

### **3.5 A Transgressão ao Princípio Constitucional da Inafastabilidade da Jurisdição**

O tema ora em discussão é bastante amplo e sua evolução no tempo demonstra de forma efetiva que ainda não foi possível estabelecer de forma precisa qual a maneira mais acessível de se promover a Justiça, ou seja, de acesso à justiça.

---

<sup>229</sup> ÁVILA, Humberto. *Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 6. ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2006. p. 142.

<sup>230</sup> *Ibidem*, p. 142.

Teoricamente, o amplo acesso à Justiça deve ser concedido através de instrumentos fornecidos aos jurisdicionados que lhes proporcionem meio de postularem em Juízo sem maiores entraves burocráticos, como também se defenderem com todos os meios de defesa em direito admitidos, respeitados os preceitos legais atinentes à matéria.

Entretanto o conceito do acesso à Justiça vem sofrendo constante modificação, pois fazer uma digressão e proceder a uma breve evolução histórica desde a época do Estado Liberal dos tempos da Revolução Industrial (que se pode considerar como surgimento das primeiras regras no âmbito trabalhista), onde o Estado era até então abstencionista, verificou-se a necessidade de intervir na relação entre trabalhadores e empregadores, no intuito de proteger àqueles, por serem economicamente mais fracos em tal relação<sup>231</sup>.

Ocorre que os custos para o enfrentamento da Justiça eram muito altos, e, de fato, para a parte mais necessitada da população, ainda o é. E não se está aqui tratando apenas do custo financeiro, pois se deve levar em consideração ainda a morosidade de um processo judicial, o que acarreta na grande maioria das vezes em prejuízo irreparável para o jurisdicionado. Como outras despesas, por exemplo, honorários advocatícios.

Se levar em consideração que a verba trabalhista é de natureza alimentar, em que o empregado necessita dela para sustento próprio e de seus familiares, não é possível conceber que o trabalhador fique sem acesso a tais direitos por período de tempo considerável, pois estaria impossibilitado de prover o sustento de sua família. A grande problemática aqui seria como alcançar, obter a solução para tal situação de maneira ágil, eficiente, rápida e eficaz. Ainda mais importante tal situação nos dissídios coletivos, onde se envolve interesses de toda uma categoria.

A resposta para tal indagação, de fato, ainda não foi encontrada na prática em nosso ordenamento jurídico, na medida em que não se encontra essa solução efetiva através dos mecanismos que são colocados à disposição dos jurisdicionados.

---

<sup>231</sup> CAPPELLETTI, Mauro. *Acesso à Justiça*. Porto Alegre: Fabris, 1988.

A Constituição da República de 1988 estabelece que nenhum cidadão será afastado do amplo acesso à Justiça, garante a todos os indivíduos esse acesso de modo formal, que entretanto ao se deparar com a prática encontra vários óbices a serem ultrapassados.

Apesar de encontrar essa garantia constitucional na Carta Magna, existem outros preceitos previstos na própria norma ápice que impõe vedações ao acesso a essa ordem jurídica justa, como é o caso do art. 114, § 2º que será analisado logo adiante mais amiúde. À medida que o texto constitucional impõe às partes o comum acordo para o ingresso da medida judicial, estaria de tal maneira afrontando o tão propalado amplo acesso à Justiça, ante o óbice a ser transposto. Dessa maneira, não havendo a concordância da parte adversa, restaria prejudicado o cumprimento de um dos requisitos do acesso à Justiça.

Em vista disso, encontra-se diante de um confronto entre os conceitos de acesso à justiça formal e acesso à justiça material. Já que teoricamente é permitido, respeitado, consagrado, entretanto na prática, ele não se configura.

O entendimento doutrinário se configura exatamente nesse aspecto, onde se verifica, na grande maioria dos ordenamentos jurídicos pátrios, o respeito a esse tão propalado acesso à justiça formal que, na prática, em várias hipóteses, encontra óbices muita das vezes intransponíveis<sup>232</sup>.

Daí surge outra problemática que seria justamente a da efetividade do acesso à justiça, ou seja, a efetividade perfeita ou igualdade de armas, como propalado por Cappelletti, que seria, como defendido pelo próprio autor, uma verdadeira utopia<sup>233</sup>.

Tem-se obstáculos a serem transpostos que se colocam muitas das vezes como barreiras intransponíveis, onde raramente se alcança o objetivo que se busca.

Tais obstáculos podem ser considerados como as custas processuais, os honorários advocatícios e o tempo da demanda. Fatores esses que devem ser ponderados tendo em vista que muitas das vezes não vale a pena ingressar com uma ação judicial, a depender de tais fatores.

---

<sup>232</sup> Ibidem.

<sup>233</sup> Ibidem.

Não raras vezes o cidadão se depara com situações de monta econômica pequena que não justificaria o dispêndio da máquina judiciária, já que lhe acarretaria uma despesa maior que o resultado esperado do processo. Nessas situações, as custas processuais e os honorários advocatícios extrapolariam o valor a ser recebido pela parte autora, e assim não lhe seria vantajoso buscar o aparato judicial.

Diante disso, resta demonstrado em várias situações que o tão propalado amplo acesso à justiça, em muitos casos, não passa de um respaldo formal do cidadão que, ao tentar transpor tal formalidade, se depara na prática com obstáculos que o faz desistir na grande maioria dos casos, de lutar para defender seus direitos.

Poder-se-ia, diante de tais divagações, fazer referência à jurisdição constitucional, que é composta não apenas do que está prescrito na Carta Magna, mas também de textos, decisórios, argumentações e decisões. Este texto constitucional encontra-se muitas vezes numa posição genérica, que deveria ser interpretado por normais inferiores ou até mesmo pela doutrina ou jurisprudência, como no caso da problemática aqui enfrentada, em torno do art. 114, § 2º da CR/88<sup>234</sup>.

Traça-se desta maneira um paralelo entre a questão do amplo acesso à justiça com a jurisdição constitucional. Poderíamos a princípio constatar que, em nosso ordenamento jurídico, o amplo acesso à Justiça está consagrado constitucionalmente, mesmo que encontre óbices a serem transpostos que estão configurados no próprio texto constitucional, surgindo como um verdadeiro contra-senso, numa contradição difícil de ser transposta. Mas cuja transposição deverá ser alcançada, inclusive mediante estudos doutrinários e decisões judiciais.

É nessas situações que, na grande maioria das vezes, deparar-se-á com sérios problemas, tendo em vista que o julgador passa a legislar, o que torna, não raras as vezes, bastante frágil o sistema jurisdicional, uma vez que os jurisdicionados se deparam com situações absolutamente discrepantes, criadas pelos representantes do Poder Judiciário.

---

<sup>234</sup> ADEODATO, João Maurício. *A retórica Constitucional (sobre tolerância, direitos humanos e outros fundamentos éticos do direito positivo)*. São Paulo: Saraiva, 2009.

No momento em que o Estado se separa, se afasta desse poder decisório, transferindo para terceiros tal responsabilidade, como no caso da arbitragem, mediação, dentre outras formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas. O que causa maior preocupação na sociedade, à medida que se estaria retroagindo ao Estado Liberal da época da Revolução Industrial. No caso, a classe patronal, economicamente mais forte, sempre iria impor a solução do conflito, ante a fraqueza da classe trabalhadora, que tinha de se submeter ao império do patrão, ante o medo de perder o seu emprego, garantia do sustentáculo de sua família<sup>235</sup>.

Analisando o aspecto processual da aplicação do art. 114, § 2º da Constituição da República de 1988, relativamente à obrigatoriedade do comum acordo para ajuizamento do Dissídio Coletivo, de logo surge a dúvida ou o problema: ingressando a parte interessada com uma ação dessa natureza perante o Tribunal Regional do Trabalho competente, ou mesmo perante o Tribunal Superior do Trabalho, sem a concordância expressa da parte adversa, estar-se-ia diante de um óbice processual a decretar de imediato a extinção da ação sem julgamento do mérito, ou haveria a possibilidade de perquirir a parte contrária sobre a aceitação ou não do processamento da referida demanda judicial?

De logo se pode esclarecer que a resposta para tal indagação não é tão simples, nem ao menos consensual em nosso ordenamento jurídico, já que tanto a doutrina quanto a jurisprudência ainda não chegaram a um consenso em relação a tal problemática.

Tanto a jurisprudência quanto a doutrina não têm um entendimento sedimentado quanto à aplicação do art. 114, § 2º da CR/88, como demonstrado. Entretanto, em homenagem ao princípio constitucional da inafastabilidade do poder jurisdicional estatal, os mecanismos extrajudiciais de solução dos conflitos não podem ser colocados como óbice ao enfrentamento judicial, ou seja, as partes não devem necessitar de quaisquer condições para que venham a se socorrer do exame estatal de seus litígios.

Nos dias atuais, enfrenta-se exatamente a mesma situação, o mesmo problema. Tal modo de agir do Estado fragiliza a sociedade, e os cidadãos, diante de tal insegurança, tendem

---

<sup>235</sup> BARROSO, Fabio Tulio. Extrajudicialização dos conflitos de trabalho. Op. Cit., p. 56-57.

cada vez mais a se afastar do Poder Judiciário, que seria o órgão que, pelo menos a princípio, estaria na qualidade de guardião intransponível de seus direitos.

Infelizmente, não é dessa maneira que as coisas vêm acontecendo atualmente. Muito pelo contrário. Normas expedidas nessa direção (art. 114, § 2º da CR/88) demonstram que a “Jurisdição Constitucional” afasta do Estado o seu Poder de solucionar as controvérsias existentes ao atribuir tal responsabilidade aos litigantes, que devem decidir como se daria a solução de seus conflitos. Isso fatalmente fará com que o posicionamento do mais forte sempre venha a prevalecer diante daquele que esteja numa posição hierarquicamente inferiorizada. E é justamente nesse aspecto, que se estaria regredindo aos tempos da Revolução Industrial.

Caberia, portanto, ao Estado, criar mecanismos mais efetivos de solução dos conflitos judiciais, para chamar definitivamente para si a responsabilidade pela solução de tais conflitos. Na sua posição de inércia, de imparcialidade, teria condições, se utilizado exclusivamente para fins lícitos, morais e éticos, de se chegar a uma conclusão justa do conflito.

O amplo acesso à justiça deve ser respeitado de forma que não haja grande sacrifício das liberdades individuais (princípio político do processo). Entretanto, não é bem isso que se verifica em nosso ordenamento jurídico. Além dos entraves postos pela própria lei, ainda há problemas outros, como o alto custo de se ingressar com uma ação judicial, ao se considerar o valor das custas processuais, os honorários advocatícios e ainda a morosidade em relação à entrega da prestação jurisdicional<sup>236</sup>.

Além de aspectos referentes ao respeito às liberdades individuais, como é o caso do princípio político do processo, deve ser ressaltado ainda o respeito a outros princípios constitucionais, como é o caso do princípio da unidade da constituição, da força normativa, da

---

<sup>236</sup> “Ora, ser cidadão é mais do que ser titular de direitos políticos. A cidadania é um princípio fundamental do regime democrático de direito, regime jurídico adotado pelo Brasil, conforme consta da Constituição de 1988. Pressupõe que as ações do Estado têm por finalidade o bem-estar coletivo” GOMES NETO, José Mário Wanderley; HOLANDA, Maria Lucicleide Cavalcanti da Silva. Cidadania e acesso à justiça: o modelo de assistência jurídica oferecido pelo Estado de Pernambuco, a partir da Constituição de 1988. In: SERVERO NETO, Manoel (Org.). *Direito, cidadania e processo*, vol. 2. Recife: FASA, 2006. p. 81.



máxima efetividade, da conformidade funcional, do efeito integrador e da harmonização<sup>237</sup>, embora esses não sejam aprofundados, tendo em vista a análise específica se referir ao princípio da inafastabilidade da jurisdição.

Daí se verifica que são vários os aspectos que envolvem o acesso à justiça de forma plena e efetiva, tendo em vista que isso não se daria simplesmente pelo fato de estar previsto em texto legal ou mesmo constitucional o amplo acesso à justiça.

Portanto, apesar de estar alçado em nosso ordenamento como princípio constitucional, a inafastabilidade da jurisdição não se concretiza de forma prática, materialmente falando, a encontramos apenas no texto legal, já que ao transportá-la para a vida real, em diversas oportunidades ela esbarra muitas vezes em próprios dispositivos legais, constantes em outros textos normativos existentes no ordenamento pátrio<sup>238</sup>.

---

<sup>237</sup> Princípio da Unidade da Constituição: segundo ele as normas constitucionais não devem ser interpretadas isoladamente, pois dessa forma poderiam estar elas descumprindo a Constituição. A Constituição deve ser vista como um todo, um sistema de normas, procurando compatibilizar suas diferentes normas. Para Luís Roberto Barroso “Na colisão de normas constitucionais, especialmente de princípios – mas também, eventualmente, entre princípios e regras, e entre regras e regras – emprega-se a técnica da ponderação. Por força do princípio da unidade, inexistente hierarquia entre as normas da Constituição, cabendo ao intérprete a busca da harmonização possível, *in concreto*, entre comandos que tutelam valores ou interesses que se contraponham.

[...]

Princípio da força normativa: todas as normas constitucionais possuem eficácia. Não podem ser consideradas letras mortas. Se constam do texto da Carta Magna, possuem força normativa, caráter cogente.

Princípio da máxima efetividade: como as normas constitucionais possuem força normativa, o intérprete deve extrair delas sua máxima efetividade

[...]

Efetividade significa a realização do Direito, a atuação prática da norma, fazendo prevalecer no mundo dos fatos os valores e interesses por ela tutelados. Simboliza a efetividade, portanto, a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o *dever ser* normativo e o *ser* da realidade social. O intérprete constitucional deve ter compromisso com a efetividade da Constituição: entre interpretações alternativas e plausíveis, deverá prestigiar aquela que permita a atuação da vontade Constitucional, evitando, no limite do possível, soluções que se refugiem no argumento da não-auto-aplicabilidade da norma ou na ocorrência de omissão do legislador.” VER: BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição*, Op. Cit., p. 374-376.

“Princípio da conformidade funcional: Deve-se respeitar a competência dos poderes estatais (legislativo, executivo e judiciário). Deve ser observada e preservada a distribuição das funções conferidas pela Constituição aos poderes do Estado”.

Princípio do efeito integrador: no entendimento de Sylvio Motta Filho e William Douglas Santos, esse princípio “informa que, na resolução das questões sobre a Constituição, é preciso optar pelos caminhos de interpretação que favoreçam a integração e unidade política e social”. VER: MOTTA FILHO, Sylvio Clemente da Motta; SANTOS, William Douglas Resinente dos. *Controle de constitucionalidade: uma abordagem teórica e jurisprudencial*. 3 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2004. p. 23.

Princípio da harmonização: segundo o qual se exige coordenação e combinação dos bens jurídicos em conflito, para que se evite o sacrifício de um em relação aos demais.

<sup>238</sup> Dentre esses instrumentos, o direito de acesso à justiça é um dos mais importantes por constituir meio de promover a resolução dos conflitos de interesse; contudo, não é efetivo para todos. Limitações sociais, culturais e, principalmente, econômicas impedem que grande parcela da população usufrua a tutela estatal, ficando à mercê dos métodos não-convencionais. Vale ressaltar que, apesar de ser do conhecimento geral, não pertence ao escopo do presente estudo a menção aos meios não-oficiais de resolução dos conflitos, os quais são os mais

Além do aspecto processual, anteriormente analisado, deve-se analisar ainda outros aspectos, como o político, no que diz respeito à aplicação do art. 114, § 2º, da Constituição da República, como se mostrará logo adiante.

O Dissídio Coletivo trata de uma forma heterocompositiva de solução dos conflitos coletivos de trabalho, e, em nosso ordenamento jurídico, sempre que a negociação coletiva é frustrada, as partes vão buscar a solução para o litígio através desse meio judicial.

Os sindicatos representativos das categorias profissional e econômica devem possuir força política na tentativa de impor perante a parte contrária suas condições, de modo que estas prevaleçam e passem a se tornar regra naquela categoria.

Diante desse fato, é preponderante e fundamental que a categoria dos trabalhadores esteja constituída por um sindicato forte e representativo, que não venha a sucumbir diante das pressões sofridas pela classe patronal.

Um sindicato profissional independente não permite que fatores externos venham a refletir na sua gestão, na sua participação diante da classe trabalhadora e na sua relação com a categoria econômica. Para que se tenha essa independência é necessário que os líderes sindicais não sejam coniventes com interesses das empresas nem do Estado, o que muitas vezes se percebe e faz desvirtuar a real finalidade do sindicato profissional.

O aspecto político que envolve esta questão está diretamente ligado ao fator social, até porque não se pode vislumbrar uma classe profissional avançada politicamente, se no aspecto social os trabalhadores são absolutamente dependentes de seus patrões.

Não está se falando da subordinação decorrente do contrato individual de trabalho, já que esta é inerente a toda e qualquer relação de emprego. Entretanto, diante da instabilidade

---

acessíveis e cada vez mais utilizados pelos menos favorecidos. VER: GOMES NETO, Mário Wanderley; HOLANDA, Maria Lucicleide Cavalcanti da Silva. *Cidadania e acesso à justiça: o modelo de assistência jurídica oferecido pelo Estado de Pernambuco, a partir da Constituição de 1988*. Op. Cit., p. 81-82.

econômica e social vivida por nossos trabalhadores, não há como se atingir um equilíbrio nesse particular, o desemprego estará sempre batendo à porta desses trabalhadores.

O Estado precisa atuar proporcionando uma maior estabilidade aos seus cidadãos no mercado de trabalho, com medidas que venham a torná-los cada vez mais independentes do predomínio econômico patronal.

Sob o ponto de vista do aspecto econômico, apresenta-se também um problema fundamental, para impor o requisito do art. 114, § 2º da Constituição Federal de 1988. Isso pelo fato de que a classe patronal vale-se de sua preponderância econômica para coagir a classe trabalhadora a aceitar as condições por ela impostas.

Se o Estado não fornece à classe profissional condições de litigar em pé de igualdade com a classe patronal, não pode estipular regras de igualdade entre eles, quando na verdade não estão em pé de igualdade.

O próprio princípio da proteção ao hipossuficiente consagra que não se pode tratar de forma igual os desiguais, pois dessa maneira sempre ocorreria a preponderância do mais forte da relação. Numa relação desigual, o tratamento tem que ser também desigual, exatamente na medida da desigualdade das partes, para que seja possível buscar um equilíbrio entre os conflitantes.

Se não há equilíbrio entre as partes, já que economicamente estão bem distantes, via de regra, o Estado não lhes pode atribuir um tratamento igualitário, pois isso irá tão somente acentuar cada vez mais a desigualdade, e por conseguinte beneficiar a parte mais forte, ou seja, a classe patronal<sup>239</sup>.

---

<sup>239</sup> “Por outro lado, a indigitada norma constitucional aviva ainda mais a teleologia negocial dos sindicatos ou a exacerbação da teoria da vontade, tão evidente na realidade liberal, com conseqüências danosas aos trabalhadores, como a flexibilidade e a precarização. Observa-se que, para se chegar ao judiciário, se faz necessário um “pré-contrato”, um acordo entre as partes, que possuem interesses contrapostos, para que, juntos, batam às portas deste poder específico do Estado.

Ora, se não houve uma autocomposição prévia, que naturalmente elide a possibilidade conjunta de busca da solução pela via judicial, o tão só causísmo constituinte secundário é que determina um malsinado prévio acordo para que a controvérsia se transforme em litígio, tendo como agravante a crítica realidade sindical”. VER: BARROSO, Fábio Túlio. *Extrajudicialização dos conflitos de Trabalho*. Op. Cit., p. 74.

O posicionamento do Estado liberal ou neoliberal, quando permite que classes desiguais estejam em igualdade de condições no momento de decidirem seus conflitos, é temerário e perigoso. Fragiliza a classe trabalhadora, enfraquecendo-a cada vez mais diante de seus empregadores.

Se o Dissídio Coletivo de natureza econômica apenas poderá ser ajuizado se houver concordância das partes, caso a negociação coletiva seja frustrada, e a classe patronal se negar a ajuizar a ação, alguns direitos já conquistados pelos trabalhadores poderão não mais ser respeitados, diante da inexistência de norma que os consagrem.

A classe patronal terá condições de pressionar a classe trabalhadora a aceitar as condições que estejam por ele sendo impostas, pois do contrário, não existirá norma coletiva, e aqueles direitos até então consagrados, não mais prevalecerão, num flagrante prejuízo para os empregados.

As constituições modernas começaram a prever a atuação da justiça numa concepção ampla. O inciso XXXV, do artigo 5º da Constituição do Brasil estabelece que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito”.

Entendo que, diante da regra contida nos arts. 5º, XXXV e 8º, III, da CF/88,

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Mesmo malogrando o acordo entre as entidades sindicais, não se pode afastar o exame do litígio por parte do Poder Judiciário Trabalhista, que continuaria a exercer o seu poder normativo.

Tal imposição do dispositivo constitucional, além de ofender diretamente o princípio da inafastabilidade jurisdicional, ainda se apresenta como flagrante afronta ao conflito de

classes à medida que promove a negativa desses conflitos, impondo o comum acordo entre os litigantes.

Como já visto acima, quem está litigando, diante de um conflito de interesses, não tem como entrar num consenso a respeito de uma disputa judicial. E nesse aspecto particular, não há dúvida que a classe patronal vai tentar se sobrepor à classe profissional, e esta apenas teria a alternativa da greve. Entretanto, por questões já mencionadas anteriormente, a classe trabalhadora atualmente cada vez mais vem se eximindo do exercício do direito de greve, com medo do desemprego.

A imposição do comum acordo, além de fragilizar a classe obreira pelo impedimento de buscar a solução jurisdicional do conflito, ou seja, impedir o amplo acesso à justiça, constitucionalmente consagrado, ainda aumentará a vantagem da classe patronal na negociação, já grande pelo poderio econômico, e agora ainda maior pelo fato de que ter-se-á plena convicção de que se os trabalhadores não aceitarem suas condições, não poderão se socorrer do Poder Judiciário para tal fim.

Agora, passa-se a examinar a ordem jurídica justa, que tanto se busca, pelo menos é o que se fala, mas ainda se encontra tão distante. De nada adianta um ordenamento jurídico onde se verifique a presença de leis que tratem de amplo acesso à justiça, de inafastabilidade da jurisdição, mas que, na prática, não viabilize tal condição.

Numa ordem jurídica justa seria indispensável a presença de elementos que apresentasse para as partes de uma relação processual meios realmente acessíveis de se discutir uma demanda em juízo, de modo não oneroso e com o dispêndio de tempo razoável, de forma a viabilizar a decisão final. Em muitas vezes, de nada adiantará uma decisão favorável, após longos anos de espera, pois se se tratar de um direito urgente, a morosidade na entrega da prestação jurisdicional seria praticamente a negativa dessa efetivação.

Na seara trabalhista, é necessário que se esclareça que, via de regra, o que se discute é pagamento de salário ou de qualquer outra parcela que tenha natureza salarial. Na seara do direito coletivo, esses bens serão perseguidos por toda uma coletividade. Portanto, serve de sustento tanto para o trabalhador quanto para sua própria família. Assim, o retardo no

cumprimento de sua obrigação, em muitas das vezes, lhe trará prejuízos irreparáveis, de ordem financeira e pessoal.

Para que se obtenha uma ordem jurídica justa, não basta a entrega correta da prestação jurisdicional. É necessário e indispensável que o bem da vida, almejado pelo litigante lhe seja entregue. Ou seja, aquele objeto perseguido, seja ele qual for, como, por exemplo, recebimento de uma indenização trabalhista, reintegração de um imóvel, dentre outros, possa efetivamente lhe ser retribuído.

Não basta a obtenção da ordem jurídica formal, se não se consegue vislumbrá-la materialmente. E ela apenas seria vislumbrada materialmente, se fosse efetivamente entregue a seu detentor, sendo esse reconhecido através de uma decisão judicial correta e justa em todos os aspectos, legais, éticos e morais.

Portanto, é necessário que se criem mecanismos no sentido de se solucionar questões dessa natureza, para que se evite que o hipossuficiente preste serviços para um empregador, uma empresa, e, após longos anos de dedicação a esse empregador, se depare com uma demissão. Além disso, sem recebimento das verbas rescisórias. Em boa parte das vezes, esse seria o início de uma verdadeira *via crucis* a ser submetida pelo empregado, pois terá que contratar um advogado e esperar a solução definitiva da demanda.

E não se fale do *jus postulandi*<sup>240</sup> no processo trabalhista. Até porque não se pode admitir que um funcionário, muitas das vezes com recursos parcos e conhecimento limitado, tenha condições de elaborar uma petição inicial.

Além do mais, em casos desse tipo, estaria ele sujeito à aceitação de acordos irrisórios, já que não teria condições de esperar o deslinde final da ação. É o que na prática acontece quase que diariamente nos *fóruns* trabalhistas pelo Brasil afora.

Em razão disso, é que se deve refutar decisões estatais no sentido de transferir para o particular decisões a respeito de conflitos trabalhistas, sobretudo nos conflitos coletivos. O fato da classe trabalhadora estar agrupada, representada por seu sindicato de classe, não lhe

---

<sup>240</sup> Direito da parte de postular em juízo sem a presença de advogado.

garante total certeza de que terá condições de lutar perante a classe patronal, detentora do poder econômico e possuidora do capital. Justamente por não deter o acúmulo do capital é que a classe trabalhadora acaba sucumbindo diante das pressões do patrão, como demissões em massa, diminuição salarial, e supressão de direitos até então garantidos.

Ao se permitir que em nome da economia de mercado, as decisões de cunho trabalhistas fiquem apenas nas mãos das partes litigantes, certamente a classe trabalhadora irá enfrentar momentos muitos mais amargos do que já enfrenta atualmente, uma vez que a pressão no sentido de flexibilizar e até mesmo desregular as normas trabalhistas, será tão grande de modo que seja difícil controlá-la. Com medo de perder seus empregos, os empregados terminarão por sucumbir à vontade do empresariado, que cada vez mais enriquecerá às custas deles.

Alexandre Moraes<sup>241</sup> comentando o princípio da inafastabilidade da jurisdição afirma que:

Importante, igualmente, salientar que o Poder Judiciário, desde que haja plausibilidade de ameaça ao direito, é obrigado a efetivar o pedido de prestação judicial requerido pela parte de forma regular, pois a indeclinabilidade da prestação judicial é princípio básico que rege a jurisdição, uma vez que a toda violação de um direito responde uma ação correlativa, independentemente de lei especial que a outorgue.

Consagrado constitucionalmente, o princípio em comento encontra óbices no ordenamento jurídico, como já apontado. Demonstra-se inclusive a contradição de nossa Carta Constitucional, ao analisá-lo em conjunto com o art. 114, § 2º da CF/88.

A par de tudo que foi analisado no que pertine à questão jurídica do tema em debate, superada seu enfoque, necessário se faz analisar a questão social-crítica em face do desemprego estrutural e da crise do sindicalismo, em defesa do poder normativo, como se ressaltará no capítulo seguinte.

---

<sup>241</sup> MORAES, Alexandre. *Direito Constitucional*. São Paulo: Atlas, 2008. p. 83.

## **CAPÍTULO 4**

# **O DESEMPREGO ESTRUTURAL, AS CRISES DO SINDICALISMO E SEUS RELFEXOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E NA GREVE**

### **4.1 O Desemprego Estrutural e as Crises do Mercado Formal de Trabalho**

O desenvolvimento econômico e tecnológico ocorrido no século XX, que avançou ainda mais no século XXI, trouxe consigo novas modalidades de contratos de trabalho que, além de desencadearem maior insegurança para a classe trabalhadora, provocou o desemprego de longa duração<sup>242</sup>.

A passagem da sociedade industrial para a sociedade pós-industrial desencadeou, a partir do aparecimento do desemprego estrutural a supremacia dos trabalhadores clandestinos e de tempo parcial. Nesse contexto, a luta do sindicalismo passou a ter outros objetivos, como por exemplo, impedir a redução dos postos de trabalho.

Conforme se verá mais adiante, o sindicalismo de raiz obreirista e de caráter reivindicativo deixou para trás as lutas emancipatórias e contra-hegemônicas.

A desproletarização, como o processo em que a classe operária cada vez mais se afasta do vínculo formal de emprego, retrata as novas regras impostas pelo capitalismo selvagem e introduz a supremacia do setor informal e clandestino sobre o setor formal, protegido.

Demonstra-se de tal maneira que a força de trabalho vem perdendo espaço para o avanço do ultraliberalismo global. O cenário do trabalho atualmente passa a experimentar as

---

<sup>242</sup> Nesse cenário, aparecem as diversas formas de flexibilização, desregulação e precariedade do trabalho. A supremacia do setor de serviços, combinada com as possibilidades de trabalho clandestino, descaracterizaram os aspectos positivos inventados, ao longo do século XX, pelas teorias organizacionais. Os avanços por elas desencadeados cada dia se aplicam a um menor número de trabalhadores, quer dizer: aos trabalhadores fixos. Portanto, começa a perder importância, em virtude da escalada da substituição do trabalho humano pelos aparatos tecnológicos, sobretudo as máquinas inteligentes e a robótica. VER: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do Trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2005. p. 118.



chamadas administrações flexíveis e a reengenharia – enxugamento de custos, cortes radicais da mão-de-obra.<sup>243</sup> Atualmente, nenhum setor do trabalho está distante do fantasma do desemprego, do trabalho temporário, da precarização e terceirização.

Segundo István Mészáros: “Na verdade o ‘trabalho temporário’ é chamado, em algumas línguas, de ‘precarização’, apesar de, na maioria dos casos, seu significado ser tendenciosamente deturpado como ‘emprego flexível’”<sup>244</sup>.

O trabalho subordinado representava a referência da vida e da sociabilidade. Até finais do século XIX ele se achava concentrado no setor agrícola (primeiro setor). No auge do industrialismo, – início do século XX até a década de setenta – no segundo setor (indústria e comércio). A partir daí, a maioria da população economicamente ativa passou para o terceiro setor (serviços). Como todos esses setores foram atingidos pelas novas tecnologias, não há outro para substituí-los. Daí falar-se, em termos de macroeconomia, em desemprego estrutural. Pior: desemprego estrutural convivendo com subemprego e subproletarização. Esse é o quadro irreversível<sup>245</sup>.

Apresenta Ricardo Antunes as evidências empíricas presentes em várias pesquisas e ressalta que,

o mundo do trabalho sofreu, como resultados das transformações e metamorfoses em curso nas últimas décadas, um processo de desproletarização do trabalho industrial, fabril, que se traduz, de um lado, na diminuição da classe operária tradicional e, de outro, numa significativa

---

<sup>243</sup> A partir de pesquisas foi possível constatar a fragilidade da produção literária sobre o tema flexibilização produzida pela comunidade jurídica. É que ela aparece quase sempre como causa e não como consequência dos modelos de administração científica ou como se não estivesse vinculada à evolução da chamada administração científica. Flexibilização e desregulamentação que legitimam a terceirização, retratam uma sofisticada evolução do capitalismo e engendra uma produção acadêmica a serviço dessa mesma produção capitalista. Uma nova forma de gestão, para se adaptar as novas exigências de um mercado cada vez mais competitivo e global. A propósito, consultar a obra: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

<sup>244</sup> MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização em grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (Org). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006. p.27.

<sup>245</sup> O estudo apresenta, no ANEXO 2, o quadro atual do desemprego no mundo, com uma previsão desoladora para o ano de 2010. A propósito, eis o que diz o Relatório Mundial sobre o Emprego, elaborado pela OIT: “O Relatório de 2010 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Tendências Mundiais de Emprego, refere que o número de pessoas sem emprego no mundo atingiu quase 212 milhões em 2009, com um aumento sem precedentes de 34 milhões comparativamente a 2007, nas vésperas da crise global. Com base em previsões do FMI, a OIT calcula que o desemprego a nível mundial vai permanecer elevado em 2010. A OIT apresentou recentemente um Relatório sobre o estado atual da crise mundial do emprego que examina o estado atual dos mercados de trabalho a nível mundial neste período de crise econômica, e analisa as repercussões econômicas e sociais de um eventual abandono dos planos de relançamento e das medidas de apoio ao emprego.” Fonte: <http://www.ilo.org>.

subproletarização do trabalho, decorrente das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços, etc.” Nesse contexto, há uma “heterogenização, complexificação e fragmentação do trabalho” e “múltiplo processo que envolve a desproletarização da classe-que-vive-do-trabalho e uma subproletarização do trabalho, convivendo, ambas, com o desemprego estrutural<sup>246</sup>

Ao enfrentar esse dilema, desemprego estrutural e o que se costumava chamar de “exército de reserva”, Bauman desmonta os discursos dos economistas neoliberais e dos políticos:

Os desempregados eram o exército de reserva da mão-de-obra. Temporariamente sem emprego por motivo de saúde, enfermidade ou dificuldades econômicas correntes, eles deviam ser preparados para reassumir o emprego, quando aptos – e prepará-los era, então, de um modo geral, a tarefa reconhecida e a incumbência explícita ou tácita dos poderes públicos. Já não acontece assim. Exceto nos nostálgicos e cada vez mais demagógicos textos de propaganda eleitoral, os sem emprego deixaram de ser um exército de reserva da mão-de-obra<sup>247</sup>.

O pesadelo do desemprego estrutural faz com que a classe trabalhadora deixe de lutar por melhores condições de trabalho, de salário e outros benefícios, para lutar pela manutenção de seus postos de emprego.

Para José Soares Filho, os efeitos da globalização recaem sobre o trabalhador, desencadeando o desemprego estrutural<sup>248</sup>, que seria exatamente o afastamento dos trabalhadores do mercado formal de trabalho. Os postos de emprego formais cada vez mais desaparecem, por conta do modelo econômico que se preconiza, ao mesmo tempo em que as empresas passam a valorizar a economia informal e contratos do tipo terceirização.

No setor de serviços, pode-se notar uma crescente do fenômeno denominado terceirização, a ser analisado mais adiante. Tal fenômeno se aparenta bastante convidativo para o empresariado à medida que o afasta de modo direto de responsabilidades trabalhistas, fiscais e previdenciárias em relação ao prestador dos serviços.

---

<sup>246</sup> ANTUNES, Ricardo (Org.). *A dialética do trabalho*: Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressa Popular, 2004, p. 209-211.

<sup>247</sup> BAUMAN, Zygmunt. *Vidas desperdiçadas*. Rio de Janeiro: Zahar, 2005, p. 50.

<sup>248</sup> Implica rotatividade da mão-de-obra e, em face das mudanças tecnológicas, do desemprego estrutural, que represente sua consequência mais drástica e perversa. Ademais, acarreta a livre circulação de trabalhadores entre países integrantes do mesmo bloco econômico (mercado comum). VER: SOARES FILHO, José. *Sociedade pós-industrial e os impactos da globalização na sociedade, no trabalho, na economia e no Estado*. Curitiba: Juruá, 2007, p. 132.

No século XX, por volta da década de 1940, vivenciou-se o período de esplendor do pleno emprego, o mesmo ocorria com o sindicalismo obreiro. Surgia o Estado do bem-estar-social, em que tal modelo econômico possibilitava a intervenção Estatal na economia ao promover os serviços essenciais à coletividade.

Mais adiante, por volta da década de 1970, o mundo do trabalho vivenciou mudanças significativas em sua estrutura. Na denominada era REAGAN/TATCHER<sup>249</sup> ocorreu a ruptura do Estado do bem estar social e uma cadeia de modificações, desde privatizações, uso de novas tecnologias como a robótica, inclusão de modernos processos produtivos, como também novos processos de gestão empresarial, que implicaram no declínio do pleno emprego e na implantação de formas de trabalho precário, trabalho em tempo parcial, trabalho temporário e, sobretudo, na era do desemprego estrutural.

O modelo de acumulação flexível fora, portanto, o contexto econômico para importantes transformações políticas que se observaram a partir do final dos anos 1970. Trata-se da referida ascensão ao poder de agrupamentos políticos perfilhados – especialmente M. Thatcher (1979), na Grã Bretanha, e R. Reagan (1980), nos EUA, dirigiram uma verdadeira guerra ideológica no sentido de disseminar reformas orientadas para o mercado.

Essas ações sintetizam, além de um novo padrão de atuação do Estado, uma guinada ideológica fortemente neoliberal/neoconservadora, na medida em que temas como valorização da família e da religião, obtenção da ascensão social exclusivamente através do mérito e do individualismo, dentre outros, passaram a ser enfatizados como um modelo ideal a ser seguido.

Nesse contexto, como antes assinalado, o desemprego deixou de ser conjuntural e tornou-se estrutural. O desemprego conjuntural ocorria quando havia crise em determinado setor da produção, recessões econômicas, geadas que paralisassem plantações e, após a superação dessas crises, o retorno da estabilidade econômica trazia de volta os postos de trabalho perdidos.

Agora se vivencia um caminho sem retorno, pois os postos de trabalho formais não mais retornam, além de verificar-se a substituição da mão-de-obra operária pela mecanização

---

<sup>249</sup> Governo do Presidente Ronald Reagan nos Estados Unidos da América e Margareth Thatcher na Inglaterra.

e a introdução de modernos processos produtivos que alcançam os diferentes setores da economia.

Houve o alcance pelo desemprego dos mais diferentes setores da economia, e não apenas o industrial, que sofreu grande impacto com o uso de modernas máquinas, mas também outros setores da economia são atingidos como a agricultura (primário) e a prestação de serviços (terciário).

O desemprego em questão está associado ao avanço tecnológico, sobretudo pela informática e robótica, também chamado de desemprego tecnológico. As conseqüências do avanço tecnológico haviam de resultar nas modificações das organizações trabalhistas, o que reduziu o número de empregos formais, e fez aumentar o quadro de exclusão social.

Em vista disso, os empregos anteriormente ocupados na sua maioria pela mão-de-obra assalariada são substituídos pelas modernas tecnologias e o “mundo do trabalho” é invadido pela cibernética, pela revolução da informática. Os computadores e as máquinas inteligentes executam os mesmos serviços em menor intervalo de tempo e com maior produtividade, operados por pequenos números de trabalhadores que geram aumento da produção, sem maiores dispêndios ao empregador.

Pode-se ressaltar que a heterogeneização, a desproletarização e a subproletarização do trabalho convivem com o desemprego estrutural e sem impactos na organização sindical contemporânea<sup>250</sup>.

A heterogeneização significa, no contexto da sociedade pós-industrial, múltiplas formas de trabalho que se constituíram após longo processo de desestruturação e crise do emprego<sup>251</sup>. A teor do trabalho temporário, o estágio, o trabalho em tempo parcial, trabalhadores autônomos, cooperados, eventuais, avulsos, *free-lancers*, domésticos, diaristas, horistas, empreiteiros, trabalhadores à distância, etc.<sup>252</sup>.

Essas modificações criaram uma classe trabalhadora mais heterogênea, mais fragmentada e mais complexa, fracionada em trabalhadores qualificados e desqualificados do

---

<sup>250</sup> ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Cortes, 2008. p. 183.

<sup>251</sup> Ibidem, p. 184.

<sup>252</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e Intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro. Renovar: 2003. p. 231.

mercado formal e informal. Jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros<sup>253</sup>.

Como já ressaltado, o avanço tecnológico diminuiu drasticamente os postos de trabalho formais, ou seja, os empregos de carteira assinada, sobretudo nas fábricas e indústrias. O desemprego estrutural impulsionado pela globalização e atuante pela mecanização e implantação dos modernos processos produtivos reduziram os empregos tradicionalmente criados pelo capitalismo industrial.

A redução gradual do trabalho fabril ocorreu simultaneamente ao aumento dos empregos nos setores de serviços, aliado ao crescimento dos contratos por prazo determinado. A esse fenômeno denomina-se desproletarização do trabalho fabril, ou seja, a diminuição gradual do operariado das indústrias que é mais um componente agregador do desemprego estrutural e da crise do sindicalismo.

Correlata a essa desproletarização, surge outro fenômeno, denominado de subproletarização do mundo trabalhista, cada vez mais crescente e, que se configura em uma conjuntura do trabalho caracterizada pela precarização, desregulamentação e ausência de proteção sindical<sup>254</sup>.

O termo subproletarização dá a entender que o trabalhador situa-se abaixo da condição de proletário, ou seja, implica um distanciamento do empregado frente aos seus direitos e garantias previstos nas legislações. Ora, a tendência na era pós-industrial capitalista neoliberal é justamente reduzir os contratos de trabalho por tempo indeterminado e estabelecer, como regra, os contratos de trabalho por tempo determinado, parciais, temporários, terceirizar os serviços, subcontratar e vinculá-los à economia informal.

O desemprego estrutural está correlacionado a todos esses fatores de crises que atuam em escala global na lógica de um sistema econômico cada vez mais excludente.

---

<sup>253</sup> ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, Op. Cit., p. 184.

<sup>254</sup> Essas categorias de trabalhadores têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a conseqüente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial. VER: BIHR, 1991, p. 89 *apud* ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, Op. Cit., p. 48.

## 4.2 As Crises do Sindicalismo Contemporâneo

O presente estudo passará nesta seção a identificar e registrar as crises que afetam o sindicalismo contemporâneo. O objetivo é estabelecer uma conexão entre essas crises e o momento histórico em que o neocorporativismo pretende excluir a Justiça do Trabalho da resolução dos conflitos coletivos e da produção de norma.

Pretende em resumo articular simultaneamente as disfunções que vêm ocorrendo nas relações individuais – conforme já analisado no item 6.1 – fruto do desemprego estrutural com os impactos negativos nas estratégias historicamente reconhecidas pelo movimento sindical.

A história do sindicalismo demonstra que este surgiu e se legitimou no sentido de desencadear lutas emancipatórias, contra-hegemônicas e de caráter universalista. Com o correr dos tempos, ele se transformou em um movimento de caráter reivindicativo de raiz propositiva, tendo assim recepcionado os ideais neocorporativos.

Esses dilemas sindicais, típicos da era neoliberal são não apenas frutos da destruição de uma concepção política desencadeada pela esquerda revolucionária, como também por fatores que dizem respeito à passagem da sociedade industrial para a sociedade pós-industrial.

O estudo passará então a descrever as desagregações dos movimentos sindicais e seus impactos nas negociações coletivas e nas greves. O modelo sindical surgiu, após a Revolução Industrial, por volta do século XVIII, no intuito de representar a classe trabalhadora na luta contra as grandes indústrias, os empresários da época, que sob a inércia Estatal, submetiam seus empregados a condições de trabalho sub-humanas.

A força do sindicato era demonstrada pela união de seus componentes, dos trabalhadores pertencentes a categoria que eles representavam, que sabiam da importância do conjunto de ideais inovadores para reivindicar perante os patrões melhores condições de trabalho.

Entretanto, na era da globalização, a força dos sindicatos vem sendo dissipada pelo fato de que, como já visto acima, é mais viável lutar pela manutenção dos empregos, do que desafiar os patrões na busca por melhores salários, e, em troca contribuírem para o aumento da taxa de desemprego. Esse é verdadeiramente o grande dilema da classe trabalhadora atualmente.

#### 4.2.1 A Supremacia do Setor de Serviço

Em nível mundial, até o início Século XIX, havia o predomínio da economia primária, regida pela produção, distribuição e consumo de produtos e gêneros agrícolas e pecuários.

Do Século XIX e até meados do Século XX a industrialização passou a ser o foco das atenções, onde foi utilizado da mecanização da produção como forma de tornar o sistema econômico capitalista mais produtivo no intuito de se gerar mais riqueza e mais emprego para os proprietários dos meios de produção.

A partir da década de 70 (setenta) do Século XX houve outra ruptura. Aí aparece a supremacia do terceiro setor, ou seja, o setor de serviços passa a absorver o mercado formal de trabalho vindo dos ambientes agrário, da indústria e do comércio<sup>255</sup>.

As metamorfoses criadas pelo enfraquecimento do Estado do Bem-Estar Social, em face do avanço das multinacionais nos países periféricos, as privatizações em massa, os novos modelos gerenciais, a robótica, a informática, põem em relevo o desemprego estrutural e fazem aparecer a clandestinização das relações de trabalho.

---

<sup>255</sup> No passado, quando uma revolução tecnológica ameaçava a perda em massa dos empregos em determinado setor econômico, um novo setor surgia para absorver a mão-de-obra excedente. No início do século passado o setor industrial emergente conseguia absorver parte dos milhões de trabalhadores agrícolas e fazendeiros que foram deslocados pela rápida mecanização da agricultura. Entre meados da década de 1950 e início da década de 1980, o setor de serviços, que crescia rapidamente, foi capaz de reempregar muitos dos operários demitidos em função da automação. VER: RIFKIN *apud* COSTA, Edmilson. *A Globalização e o Capitalismo Contemporâneo*. São Paulo: Expressão Popular, 2008. p. 136.

O setor de serviços surge dentro de um contexto de reestruturação produtiva do capital, como resposta à crise industrial. A prestação de serviços é composta basicamente de pequenos empreendimentos como: escritórios de advocacia, engenharia, arquitetura, médicos, empresas terceirizadas, em que se toma o referencial da grande indústria em relação à empregabilidade.

A terceirização surge como a manifestação desse fenômeno e implica na possibilidade do empresariado transferir seus encargos sociais a outrem, para desempenhar funções meio, ou seja, aquelas não essenciais à empresa contratante.

Essa eliminação de direitos e benefícios do trabalhador não é puramente uma análise de perdas financeiras da classe operária, mas, sobretudo, a perda dos direitos conquistados pelos trabalhadores, mediante lutas e greves que acarretaram instrumentos normativos coletivos, e que a reestruturação produtiva os elimina, para beneficiar os interesses dessa lógica capitalista de exploração do trabalhador.

A terceirização pulveriza a base sindical. Há a perda do referencial do sindicalismo do chão de fábrica, em face da heterogeneidade de categorias que exercem atividades no mesmo local de trabalho. “(...) Antes era mais fácil aglutinar operários. Mas, com a supremacia do setor de serviços as categorias profissionais passam a ter um universo fragmentado, inclusive pela multiplicidade de gêneros empresariais característicos do próprio setor”<sup>256</sup>.

No final da década de 1970 e início da década de 1980, os líderes sindicais metalúrgicos do ABC Paulista proferiam seus discursos para uma categoria homogênea, onde todos os funcionários pertenciam à mesma categoria profissional. Havia uma sinergia de palavras proferidas de modo a obter coesão dos trabalhadores militantes. É o que se denominava sindicalismo do chão de fábrica.

O processo de reestruturação produtiva destruiu esse modelo de sindicalismo, além de ter criado diferentes categorias como o terceiro setor dentro das fábricas, e aumentou o

---

<sup>256</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do Trabalho e Pós-Modernidade: fundamentos para uma teoria geral*, Op. Cit., p. 93.



processo de fragmentação sindical. Fragmentação que cria “desunião entre os trabalhadores, com interesses diversos, em condições diferentes, com resultados cada vez mais incertos”<sup>257</sup>.

Essa heterogeneidade de trabalhadores cria, via de consequência, mais entidades sindicais em disputa das bases territoriais, o que agrava o quadro fragmentário do movimento operário.

As negociações se tornam cada vez mais difíceis, pois os sindicatos, principalmente aqueles que têm pouca representatividade, em termos numéricos, dentro da empresa, não têm nenhum poder de barganha. Já o sindicato dos empregados da empresa, por não ter a representação de todo o pessoal que trabalha na empresa, vê da mesma forma, seu poder diminuído<sup>258</sup>.

#### 4.2.2 O Fenômeno da Desfiliação

A crise da desfiliação sindical foi acarretada pelo desemprego estrutural, com a implantação das novas tecnologias. Chamadas revoluções da informática e da robótica, que suplantaram, em grande escala, o emprego formal nos diversos segmentos ou categorias profissionais.

Tal contexto é posterior à crise do Estado do Bem-Estar Social, período de esplendor do pleno emprego que até então fortalecia o discurso do sindicalismo verticalizado. A desfiliação significa a queda das taxas de sindicalizados, diminuição do número de representados, em termos quantitativos e qualitativos, o que representa mais uma das crises do sindicalismo contemporâneo<sup>259</sup>.

Nesse contexto, as novas tecnologias além de proporcionarem grandes avanços à modernidade e ao sistema econômico produtivo, representaram também o nexos causal para o fantasma do desemprego estrutural, que repercutiu na desfiliação dos trabalhadores.

---

<sup>257</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*, Op. Cit., p. 178.

<sup>258</sup> *Ibidem*, p. 177.

<sup>259</sup> Como expressão mais evidente dessa crise pode-se destacar uma nítida *tendência de diminuição das taxas de sindicalização*, especialmente na década de 1980. VER: ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, Op. Cit., p. 63.

A retração do discurso sindical é fruto também do temor, do medo que afetou a adesão operária, na medida em que os empregos formais são minoria em relação à grande massa de trabalhadores do setor informal<sup>260</sup>. Há, assim, uma dificuldade concreta para os trabalhadores, quando demitidos, voltarem a se integrar ao mercado formal de trabalho.

A grande massa operária formal é a base do sindicalismo estrutural verticalizado, ou seja, do sindicalismo que representava a categoria homogênea de trabalho subordinado. Com a crescente desfiliação, ou seja, uma contínua dessindicalização da massa proletária formal, o sistema de representação verticalizado entre em crise e o movimento sindical perde sua força.

A crise de identidade do sindicalismo se justifica também pelo declínio do número de sindicalizados, apesar dos sindicatos não terem rompido ainda com as raízes do chão de fábrica. Por isso, insistem em manter uma estrutura social ultrapassada, que não combate as manifestações de um capitalismo cada vez mais excludente.

Deveria o movimento sindical horizontalizar sua atuação e incluir as categorias marginalizadas do trabalho, como o setor informal, camelôs, ambulantes, ou ainda se articular com os novos movimentos sociais, como os caminhoneiros, os sem-terra, trabalhadores de tempo parcial, temporários, enfim, toda uma gama de excluídos e marginalizados. Do contrário, permanecerá indiferente às metamorfoses do mundo do trabalho<sup>261</sup>.

Toda essa conjuntura se contextualiza na miscigenação de várias relações de trabalho simultâneas dentro do próprio chão da fábrica e no surgimento do terceiro setor econômico em meados do século XX. Essa maior parte da reserva de mão-de-obra da

---

<sup>260</sup> A partir do desemprego estrutural a demanda do emprego, da categoria que Bauman chamada de exército de reserva, ampliou e superou o número de empregos formais. Como consequência, houve um recuo do discurso sindical, porque os trabalhadores pretendiam preservar os seus empregos. A minoria que estava diante de milhares de pessoas que se encontravam diante do mercado informal de trabalho. VER: VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades sindicais e atos anti sindicais: a dogmática jurídica e a doutrina da OIT no contexto das lutas emancipatórias contemporâneas*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 49.

<sup>261</sup> “A fragmentação, heterogeneização e complexificação da *classe que vive do trabalho* questiona na raiz o sindicalismo tradicional e dificulta também a organização sindical de outros segmentos que compreendem a classe trabalhadora. [...] O sindicalismo tem encontrado dificuldade para incorporar as mulheres, os empregados de escritório, os que trabalham no setor de serviços mercantis, os empregados de pequenas empresas e os trabalhadores em tempo parcial”. VER: ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, Op. Cit., p. 66.

indústria, além das novas formas de trabalho precário, temporário, desencadeia o início de um processo paulatino de fragmentação da representatividade sindical.

A verdade é que o movimento sindical não se articula com os novos movimentos sociais e não amplia sua atuação às novas classes trabalhadoras. Isso facilita ainda mais o processo de desfiliação, pois, estatisticamente, a classe operária formal é minoritária, ao passo que a maioria da classe que vive do trabalho ou está no mercado informal ou ocupa os trabalhos temporários, parciais, precários são desprovidos de proteção<sup>262</sup>.

Tais evidências empíricas, acerca da desfiliação, corroboram a discussão acerca das crises do sindicalismo contemporâneo e põem em cheque a própria sobrevivência do movimento sindical.

### **4.3 A Universalização dos Movimentos Sociais Contra Hegemônicos**

A propósito da universalização do movimento operário, se apresenta desde o início uma proposta no sentido de afirmar que a causa operária não reconheceria fronteiras nacionais. Assim como o capitalismo não conhece fronteiras, o movimento operário também deveria se globalizar no sentido de se contrapor ao ultra liberalismo global<sup>263</sup>.

Tal perspectiva decorreu no surgimento do internacionalismo operário, cuja ideologia possuía o objetivo de concentração de trabalhadores para a eclosão da emancipação econômica da classe operária<sup>264</sup>. O objetivo era a sua articulação em nível global das classes operárias, reunindo os mais diversos segmentos de trabalhadores na denominada revolução

---

<sup>262</sup> “Trabalhadores em pequenos estabelecimentos, trabalhadores parciais, os imigrantes, os empregados em tempo parcial ou por tempo determinado, as mulheres, os jovens etc., parecem compor um quadro diverso que acaba por dificultar um aumento das taxas de sindicalização”. VER: ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, Op. Cit., 2008. p. 66.

<sup>263</sup> Os operários não têm pátria. Não se lhes pode tirar aquilo que não possuem. Como, porém, o proletariado tem por objetivo conquistar o poder político e erigir-se em classe dirigente da nação, torna-se ele mesmo a nação, ele é, nessa medida, nacional, embora de nenhum modo no sentido burguês da palavra. VER: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Obras Escolhidas*. São Paulo: Alfa Ômega, 1953. p. 35.

<sup>264</sup> A emancipação econômica das classes operárias é, portanto, o grande fim ao qual todo o movimento político deve estar subordinado como um meio. VER: MARX *apud* SANTOS, Boaventura de Souza. *Trabalhar o Mundo: os caminhos do novo internacionalismo*. São Paulo: Civilização Brasileira, 2005. Vol. 5. p. 22.

proletária. Tal idealização Marxista, conhecida como o velho internacionalismo operário, foi prevista no Manifesto Comunista, porém não chegou a prosperar<sup>265</sup>.

A falta de solidariedade coletiva do proletariado era obstruída pela ideologia dominante do individualismo capitalista liberal, que projetaria, como de fato projetou, a ideologia de emancipação humana por intermédio da economia. A emancipação econômica que fora idealizada por Marx para a classe operária não prosperou, muito pelo contrário, foi o pensamento liberal através de ideologias individualistas um obstáculo às idéias coletivas de união dos trabalhadores.

O homem foi pensado não enquanto ser social, mas enquanto objeto mercadológico a se expandir globalmente. A emancipação humana, de conformidade com a ideologia liberal, ocorreria com a globalização do capitalismo, a liberdade dos mercados e a menor atuação possível do Estado nas relações comerciais.

O velho internacionalismo operário não teve legitimada sua ideologia, em face de que seus postulados teóricos que não traduziram a realidade que o capitalismo inevitavelmente desenvolveu durante os últimos séculos. Não se esperava que o sistema capitalista pudesse se adaptar às inúmeras transformações ocorridas na sociedade laboral, então foi ela cedendo espaço, até o completo sufocamento da tendência emancipatória operária<sup>266</sup>.

O ideal de um novo internacionalismo operário surgiu no século XX, em que se formou, justamente na tentativa de superação das crises do velho internacionalismo operário, com a implantação de uma nova concepção de um movimento conectado às transformações do mundo do trabalho. Entretanto, encontra esse novo ideal, diversos obstáculos em seu caminho, em face das transformações estruturais que atingiram o mundo do trabalho no final do mesmo século XX<sup>267</sup>.

---

<sup>265</sup> “Todos os esforços tendentes a esse grande fim têm até aqui falhado por falta de solidariedade entre as múltiplas divisões do trabalho em cada país e pela ausência de um laço fraterno de união entre as classes de diferentes países”. Ibidem, p. 14.

<sup>266</sup> No velho internacionalismo operário predominavam a hierarquia, a centralização, o comando, o controle, o debate restrito, a lenta tomada de decisões, a grande burocracia, a formalidade, a orientação para a diplomacia, a excessiva focalização nos sindicatos, o predomínio do Norte. Ibidem, p. 58.

<sup>267</sup> A diminuição da importância do espaço – tempo da produção deu-se a partir do momento em que o movimento operário, os sindicatos e os partidos políticos se renderam, no final da década de 1960, à lógica

A partir desse momento, o movimento sindical passa a basear suas ações em políticas meramente reivindicativas, em abandono às suas práticas discursivas voltadas para o combate ao capitalismo excludente. À medida que o capital se globaliza, o movimento operário se mantém com as ações engessadas em âmbito nacional.

As rupturas com os velhos grilhões do antigo movimento operário já aconteceram e se apresentavam necessárias, pois a realidade que circunda os trabalhadores em pleno Século XXI é outra completamente diferente.

Na era da pós-modernidade as crises do sindicalismo são discutidas num contexto interdependente. Inevitavelmente, envolve a presença de outros movimentos sociais que, ao lado dos sindicatos, buscam sua emancipação social ante as forças hegemônicas do capital globalizado. Com base nessa perspectiva de mudanças, resta confirmado o fenômeno do novo internacionalismo operário<sup>268</sup>.

A história do Direito do Trabalho é marcada por forte exploração da classe industrial sobre a classe operária. Os trabalhadores não passam de meros instrumentos de trabalho ao modelo de produção capitalista. A alienação do trabalho subordinado é a principal característica desse modelo selvagem de exploração experimentado entre os Séculos XVIII e XIX.

O novo internacionalismo operário deve perpetrar esse valor de cidadania voltado para todos, sem qualquer distinção, sejam eles nacionais ou estrangeiros, pois o mais importante é posicionar os valores da dignidade da pessoa humana, aprioristicamente na condição de trabalhador<sup>269</sup>.

É preciso a articulação com outros movimentos sociais e não apenas com os movimentos sindicais, como por exemplo as Ong's, movimentos feministas, direitos

---

capitalista a troca de aumentos salariais, segurança no emprego e outros benefícios sociais, transformando o capital no único horizonte possível de transformação social. *Ibidem*, p. 24.

<sup>268</sup> A afirmação do novo internacionalismo operário se assenta cada vez mais na noção de cidadania. *Ibidem*, p. 54.

<sup>269</sup> Estamos diante de um desafio cultural amplo, de raízes históricas profundas, pois os trabalhadores começaram por ser trabalhadores e só depois de muitas lutas sindicais foram conquistando o estatuto democrático da cidadania. *Ibidem*, p. 54.

humanos, ambientais, da paz, etc.; envolver-se com outros assuntos de interesses coletivos criando uma rede interligada de atores sociais, para que possa fazer frente ao capital globalizado. Deve legitimar-se exatamente quando sua atuação ultrapassa a área laboral, ao se articular com as organizações da sociedade civil, impulsionando a criação de uma nova cultura identificadora com outros movimentos libertários<sup>270</sup>.

#### **4.4 As Reações Emancipatórias Contra-hegemônicas Desencadeadas a partir do Século XIX e as Previsões Contemporâneas**

Desde o seu nascimento, o sistema capitalista se propunha a ser universal e hegemônico. Foi diante dessa perspectiva que os movimentos emancipatórios surgiram e se propuseram a combatê-lo como força contra-hegemônica.

Acontece que os movimentos sociais, encabeçados pelo sindicalismo, foram aos poucos perdendo sua força, deixando de lado aquelas premissas, para se tornar apenas reivindicativo, assistencialista, e no fundo, legitimador desse modelo de estado e sociedade.

Na frente dessa emancipação social estava o manifesto comunista, a promulgar ideais universais e sincronizando o movimento operário, defendendo a emancipação social.

Com o declínio do Estado do Bem-Estar Social e do pleno emprego, aliada a desproletarização, sub-proletarização, junto com a supremacia do capital improdutivo, houve o declínio do sindicalismo obreiro.

A sociedade do trabalho foi marcada por diversas transformações sociais ocorridas no século XX e que repercutem no sindicalismo. Dentre estas está o descompasso do modelo sindical verticalizado frente à realidade heterogênea, diversificada, flexível e precária da atualidade.

---

<sup>270</sup> O novo internacionalismo operário é, em si mesmo, uma realidade cada vez mais plural. É mais correto falar em internacionalismos do que em internacionalismo operário. Ibidem, p. 57.

Por outro lado, os sindicatos ainda continuam vinculados a um modelo de representação do trabalho subordinado e, assim, representam uma minoria, ou seja, apenas os empregos formais, enquanto a maioria da população economicamente ativa se encontra no setor informal ou desempregada.

A não inclusão dos novos sujeitos do trabalho no movimento sindical justifica-se para uns, como forma de bloquear a ameaça aos líderes sindicais, pois, a partir do momento que esses novos movimentos se aliarem ao movimento sindical, formarão novos líderes e provocarão a descentralização do poder político dos sindicatos.

Ressalte-se ainda que a repentina mudança pela qual passa a sociedade do trabalho, faz com que alguns autores entendam que não houve tempo suficiente dos sindicatos se articularem para a essa pluralidade de novos sujeitos do trabalho.

É sabido que há um contingente de desempregados e excluídos de todos os gêneros que não brigam mais por empregos, mas, sim, pela oportunidade rara de trabalho. Como demonstrado, vive-se a crise do emprego formal, isto é, do emprego de carteira assinada e não do trabalho em si.

No geral, a atuação da sociedade civil é vista pelos poderes públicos, instituições e órgãos governamentais de forma conservadora. Essa visão se coaduna com os interesses de determinados grupos, no sentido de bloquear ações emancipatórias, vistas muitas vezes como subversivas à ordem social. É o caso do Movimento dos Sem-Terra, que apesar de não representar uma classe de trabalhadores subordinados, mas é evidência empírica do reducionismo sindical obreirista<sup>271</sup>.

---

<sup>271</sup> “O “Movimento dos Sem Terra” no Brasil constitui a mais plausível evidência empírica do reducionismo sindical tipicamente obreirista. Quem são os “sem terra”? São camponeses desempregados em busca de trabalho ou renda para viver com dignidade. Mas a procura de terra para trabalhar não está relacionada nem enquadrada na estrutura prático-teórica do sindicalismo industrial baseada no trabalho subordinado. Precisaram criar uma alternativa à parte, à margem do sindicalismo e obtiveram o reconhecimento e o prestígio internacionais como movimento de trabalhadores”. VER: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do Trabalho e Pós-Modernidade: fundamentos para uma teoria geral*, Op. Cit., p. 191.

Além do Movimento dos Sem-Terra, cresce também os denominados camelôs, como mais uma classe que vive do trabalho e que já compõe a maior parte da população economicamente ativa dentro do setor informal<sup>272</sup>.

Também não foi diferente o que ocorreu com o “Grito dos Excluídos”, onde se pretendia a busca da cidadania, contra a exploração predatória da classe trabalhadora pela classe econômica<sup>273</sup>.

O “Grito dos Excluídos” representa empiricamente o total descompromisso e não envolvimento do movimento sindical com os novos movimentos sociais, o que implica na desconstrução de sua memória histórica enquanto movimento libertário.

É uma proposta de debates democráticos e abertos, que procuram trocar experiências e articulam-se a vários movimentos sociais, ONGs, em que se discutem alternativas ao modelo de Estado Neo-Liberal e a qualquer forma de imperialismo.

---

<sup>272</sup>“Em artigo publicado na Revista Eletrônica de Geografia e Ciências Sociais – *Scripta Nova* – da Universidade de Barcelona, Marcelino Andrade e Gonçalves Thomaz Júnior, ao tematizarem o tema sobre a precarização do trabalho, assim dispõem:

“O fenômeno do desemprego e da precarização das condições de trabalho na nova era do capital podem ser observados na maior parte das cidades brasileiras. É nesse cenário que se tornou mais visíveis a partir do ano de 1999, assumindo dimensões nunca registradas antes. É o caso de lembrar-mos o exemplo dos trabalhadores do ABC paulista e da região metropolitana de São Paulo – como indicam os dados do Dieese/Seade e do próprio IBGE – da Agró-indústria canavieira, e exemplarmente lembramos os trabalhadores enquadrados nos limites da precarização, da terceirização e outras experiências autônomas, como ambulantes, que vão para a camelotagem, ocupações de terra, catação de material reciclável, os trabalhadores nos lixões, particularmente os catadores de papel/papelão nos centros urbanos brasileiros, todos trabalham várias horas, em péssimas condições”. VER: GONÇALVES *apud* VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades sindicais e atos anti sindicais: A dogmática jurídica e a doutrina da OIT no contexto das lutas emancipatórias contemporâneas*, Op. Cit., p. 51-52.

<sup>273</sup> “O grito dos excluídos programou para o dia 07 de setembro de 2006, uma série de protestos, manifestações culturais e religiosas. O aludido grito é formado por membros das pastorais sociais da Igreja Católica, pelo Movimento dos trabalhadores Rurais Sem-Terra, a Pastoral Operária, o Movimento Nacional da População de Rua, o Fórum dos Desempregados, o Grito dos Excluídos Continental e do Movimento Nacional da População de Rua, dentre outros. Na oportunidade, afirmou o bispo Demérito Valentini que ‘os movimentos sociais se deram conta que não dá para apostar todas as fichas nas eleições nem no governo, seja ele qual for. Aquilo que mais queremos priorizar é a rearticulação da cidadania, para que a cidadania possa acompanhar mais de perto quem é eleito’. VER: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do Trabalho e Pós-Modernidade: fundamentos para uma teoria geral*, Op. Cit., p. 191.



## 4.5 Os Movimentos Sociais Contemporâneos

### 4.5.1 O Fórum Social Mundial

O Fórum Social Mundial – FSM é o conjunto de vários movimentos sociais que se reúnem constantemente e visam alternativas internacionais para o modelo de estado capitalista neoliberal na formação de um mundo melhor.

A sua pauta de discussões envolve diversas temáticas, entre as quais: o Movimento dos Sem-Terra, a privatização, a situação das mulheres, o desenvolvimento sustentável, o meio ambiente, o aquecimento global. Enfim, discussões que suscitam a desconstrução do modelo de exploração destrutivo e excludente do capital e, ao mesmo tempo, proposições de alternativas.

O FSM é um espaço de debate democrático de idéias, aprofundamento da reflexão, formulação de propostas, troca de experiências e articulação de movimentos sociais, redes, ONGs e outras organizações da sociedade civil que se opõem ao neoliberalismo e ao domínio do mundo pelo capital e por qualquer forma de imperialismo. Após o primeiro encontro mundial, realizado em 2001, se configurou como um processo mundial permanente de busca e construção de alternativas às políticas neoliberais. Esta definição está na Carta de Princípios, principal documento do FSM. Caracteriza-se também pela pluralidade e pela diversidade, tendo um caráter não confessional, não governamental e não partidário. Propõe-se a facilitar a articulação, de forma descentralizada e em rede, de entidades e movimentos engajados em ações concretas, do nível local ao internacional, pela construção de um outro mundo, mas não pretende ser uma instância representativa da sociedade civil mundial. Não é uma entidade nem uma organização, entretanto consegue reunir diversos líderes de movimentos sociais.<sup>274</sup>

---

<sup>274</sup> PORTA, Donatella Dela. *O Movimento por uma nova Globalização*. São Paulo: Loyola, 2007. p. 20.

#### 4.5.2 O Ataque ao Capitalismo Financeiro Internacional

O ataque ao capital especulativo denominou-se ATTAC – Association pour la Taxation des Transactions pour l'Aide aux Citoyens ("Associação pela Tributação das Transações Financeiras para ajuda aos Cidadãos")<sup>275</sup>.

O referido movimento social busca, como objetivo e princípio, a fixação de impostos sobre as transações comerciais em nível internacional, com a finalidade de dificultar o capital especulativo. Essa forma de capitalismo tem por objetivo o ganho de lucros (aumento do capital) sem haver uma contraprestação à sociedade.

Segundo o ATTAC, a estratégia econômica neoliberal aumenta a diferença entre ricos e pobres, piora as condições de vida e de trabalho, aumenta a exclusão social e a marginalização de áreas inteiras pelo mundo, portadora de guerras e de violências.

No início, essa era a perspectiva da ATTAC, ou seja, a de conter o capital financeiro, ao tributar suas transações comerciais e reverter esses valores em projetos sociais à população carente e também ao meio ambiente.

Com o passar do tempo, ampliaram-se os seus objetivos e a ATTAC envolve, nos dias atuais, todos os aspectos relacionados à globalização. Ela procura monitorar as decisões da OMC, do FMI e acompanham as reuniões do G8, com o objetivo de influenciar as decisões políticas.

Sua proposta procura democratizar os mercados financeiros e, atualmente, é defendida em diferentes parlamentos como os da Finlândia, França, Alemanha, Suíça, Bélgica, EUA, Brasil, Argentina, Chile, entre outros países.

---

<sup>275</sup> Ibidem, p. 49.

#### 4.5.3 A Revolução Informacional e sua Força Explosiva

Os sociólogos contemporâneos enfatizam a articulação dos movimentos sociais contra-hegemônicos, em nível global e no espaço informacional, isto é, na sociedade de redes.

Não é por acaso que cientistas sociais contemporâneos vêm dando ênfase à articulação dos movimentos libertários, em nível global, por meio das redes mundiais de computadores ou ciberespaço, sem os quais não seria possível a reação contra-hegemônica.

A revolução informacional trouxe efeitos, sobretudo, em relação aos empregos burocratizados, (como é o caso dos datilógrafos, auxiliares de escritórios, etc.) em proveito do crescimento de empregos mais qualificados (como é o caso dos documentalistas, gestores de bancos de dados, analistas, engenheiros-programadores, pesquisadores, etc.). Esta tendência se expressa, mesmo que a crise estrutural a perverta, reservando a uma elite qualificada os novos empregos e criando novos empregos especializados, restritos a um trabalho estandarizado<sup>276</sup>.

Percebe-se uma crise de identidade entre a classe do trabalho produtivo e do trabalho improdutivo. Muitos trabalhadores passaram a transitar também sobre o trabalho improdutivo. A implicação desse efeito é que os sindicatos ainda não absorveram essas novas categorias e mantêm uma estrutura desconectada dessa realidade.

A revolução informacional, portanto, subverte as relações que cada assalariado mantém com o trabalho produtivo e improdutivo: o engenheiro-chefe da oficina, o novo agente de controle ou o condutor da instalação automatizada são, simultaneamente, produtivos e improdutivos, mas em graus diferentes e com conteúdos diversos para o trabalho improdutivo. Entretanto, à diferença da divisão que opunha o escravo-trabalhador ao escriba, o operário especializado ao engenheiro na revolução industrial, com a revolução informacional o trabalho improdutivo deixa de ser monopólio de uma categoria social. Os

---

<sup>276</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Princípios de direito do trabalho: fundamentos teóricos filosóficos*. Recife: LTr, 2006. p. 288.

trabalhadores produtivos começam a participar do trabalho improdutivo – e isto será potencialmente revolucionário na nova mutação tecnológica<sup>277</sup>.

#### 4.5.4 As Experiências de Seattle e Genova

Os movimentos sociais em Seattle consistiram em manifestações de diversos grupos sociais envolvidos, dentre eles ecologistas, anarquistas, sindicatos, humanistas, estudantes, como também ONG's que propunham a recusa à assinatura do *Multilateral Agreement on Investment (MAI)*<sup>278</sup>.

Tinham por objetivo impedir o referido documento que limitava o poder dos Estados de intervir em assuntos sociais e ambientais em proveito do livre comércio.

Cada movimento social tinha seu referencial político, mas todas as discussões somaram-se no combate ao sistema econômico vigente. Os líderes das ONG's e dos direitos humanos lutavam contra as políticas neoliberais, vistas como ameaça aos direitos humanos, sociais, ao meio ambiente e à má distribuição de renda.

Segundo Giuseppe Cocco e Graciela Hopstein, a discussão das jornadas de Gênova proporcionaram grandes manifestações contra a reunião do G-8, em que houve manifestações que reuniram diversos grupos sociais de diferentes países, e que foram brutalmente reprimidos<sup>279</sup>.

Foram manifestações que reuniram diversos grupos sociais de diferentes países e que foram brutalmente reprimidos. Esse cenário já foi discutido quando se falou do FSM.

---

<sup>277</sup> Ibidem, p. 289.

<sup>278</sup> PORTA, Donatella Dela. *O Movimento por uma nova Globalização*, Op. Cit., p. 15.

<sup>279</sup> Ao longo de três dias, uma grande multidão de centenas de milhares de manifestantes, provenientes de um sem número de países, desafiou uma duríssima repressão policial. Em face da mobilização maciça, a globalização apareceu definitivamente como o espaço de um novo tipo de luta. Nas formas originais de organização em redes do Genova Social Fórum (GSF), o chamado “povo de Seattle” anunciou as transformações de Praga, Gotemburgo e Quebec City contra as cúpulas do FMI, da OMC e do BM em um verdadeiro ciclo de lutas cujo ator é um movimento *múltiplo* (feito de muitos movimentos) globalizado. VER: COCCO, Giuseppe; HIPSTEIN, Graciela. *As multidões e o império: entre a globalização da guerra e a universalização dos direitos*. Curitiba: Juruá, 2007. p. 9.

Após os acontecimentos em Gênova, o *Financial Times* publicou um artigo que discute um novo movimento social decorrente de Seattle intitulado *No Logo*.

A realidade demonstra que o direito à sindicalização é restrito a uma pequena parcela de trabalhadores e que a grande maioria não é sindicalizada, nem os sindicatos se interessam por sua sindicalização. Exemplo disso está o setor informal, as donas de casa, entre outros.

Há que se conceder, no âmbito do trabalho, à OIT os mesmos poderes e competências atribuídos à OMC, quando da decisão de assuntos do comércio mundial e aos assuntos de interesses dos organismos financeiros internacionais.

Na visão de Giuseppe Cocco<sup>280</sup>, o capital global revoga a classe trabalhadora e o tradicional trabalho assalariado. A partir disso, o trabalho passou a ser, de maneira contundente, menos palpável e mais abstrato e o reflexo disso resulta em mais concentração de renda e sem retorno à sociedade.

A discussão não pode retomar ao velho paradigma do trabalho salário, mas, deve buscar alternativas revolucionárias que ultrapassem o assistencialismo, e, para não mais legitimar o modelo de Estado capitalista.

Para que isso se concretize será preciso uma reforma revolucionária na articulação dos movimentos sociais globais, através dos recursos disponíveis na era globalização dos conflitos.

A globalização estreitou os laços que diferenciavam os movimentos sociais, de modo que, agora, os protestos, revoluções, as causas sociais não mais se isolam a determinados grupos, mas ganham um diálogo global.

O conceito de movimento social refere-se à presença de redes de interações predominantemente informais, baseadas em crenças compartilhadas e na solidariedade, que se

---

<sup>280</sup> COCCO, Giuseppe; HIPSTEIN, Graciela. *As multidões e o império: entre a globalização da guerra e a universalização dos direitos*. Curitiba: Juruá, 2007.

mobilizam acerca de temáticas conflituosas mediante o uso freqüente de várias formas de protesto. Os movimentos sociais globais deveriam, portanto, ser atores organizados em torno de redes estendidas para além do Estado nacional, dotados de identidades globais, que definem suas causas como supranacionais, promovendo campanhas de protesto que envolvem vários Estados<sup>281</sup>.

Os movimentos sociais globais, neles incluídos os sindicatos, lutam por causas comuns, causas que se conectam com a chamada solidariedade de interesses recíprocos.

#### **4.6 O Desemprego Estrutural e as Crises do Sindicalismo e seus Reflexos nas Negociações Coletivas e nas Greves**

Para que se compreendam as crises do sindicalismo e, via de conseqüência, seus reflexos nas negociações coletivas e nas greves, que afeta a capacidade de organização dos mais diversos segmentos de trabalhadores em todo o mundo, deve-se assinalar as transformações ocorridas no interior do modo de produção capitalista, e suas conseqüências sobre a capacidade organizativa das diversas categorias profissionais.

Em decorrência dessas transformações, o instituto da greve foi afetado tendo em vista que não há reconhecimento da complexidade e da heterogeneidade da classe que vive do trabalho, como também pelo reconhecimento da supremacia do setor de serviços, da ruptura da velha centralidade do mundo do trabalho formal de apropriação dos métodos e técnicas introduzidas pela teoria da organização, da desmobilização, despolitização e da existência de práticas comunicativas desconectadas com a sociedade da informação, ao lado dos desdobramentos e pulverização da representação direta dos líderes sindicais e da inserção da representação político-partidária no cenário das grandes discussões laborais<sup>282</sup>.

Sem o reconhecimento desses setores do mundo do trabalho, sem a recepção dos métodos e técnicas de comunicação – sobretudo as virtuais – não se pode considerar que

---

<sup>281</sup> PORTA, Donatella Dela. *O Movimento por uma nova Globalização*. São Paulo: Loyola, 2007, p. 23.

<sup>282</sup> LIRA, Fernanda Barreto. *A greve e os novos movimentos sociais: para além da dogmática jurídica e da doutrina da OIT*. São Paulo: LTr, 2009. p. 146.

estejam sedimentados os caminhos para uma nova articulação global e para o exercício ainda mais articulado da greve. O caminho é justamente o oposto, com a plena desarticulação da classe operária, originada pela crise supra referida.

Seguindo a linha do pensamento esboçado por Fábio Túlio Barroso, ressalta Giovanni Alves<sup>283</sup> o impacto da macroeconomia neoliberal sobre o mercado de trabalho e o sindicalismo no Brasil, a partir da década de 1990. Sobretudo no contexto depressivo da militância de esquerda, antagonista à lógica do capital, em face da predominância das políticas do sindicalismo propositivo de raiz neocorporativa e de participação.

Aponta Giovanni Alves um quadro significativo na redução dos movimentos grevistas entre os anos de 1990 a 1999<sup>284</sup>.

No tocante à fragmentação do processo de negociação coletiva, estabelece o mesmo um paralelo entre o crescimento significativo do número de cláusulas com diversificação de garantias, que buscavam regulamentar todas as dimensões do trabalho e o seu declínio na década de 1990, a partir da ofensiva do capital

nas esferas da produção e da política neoliberal o sindicalismo brasileiro passou a sofrer sucessivas perdas, já por causa do endurecimento das negociações, (algumas delas nem chegando a ocorrer, como no caso do setor estatal), seja por causa da pressão do capital para reduzir a abrangência dos acordos coletivos.

<sup>283</sup> ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil dos anos 2000: dilemas da era neoliberal. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil..* São Paulo: Boitempo, 2006. p. 467-468.

<sup>284</sup> Ibidem.

**NÚMERO DE GREVES, GREVISTAS E MÉDIA DE TRABALHADORES POR GREVE**  
1992-1997

Anos	Greves	Grevistas	Média de grevistas por greve
1990	1956	9.084.672	4644
1991	1128	7.527.732	6674
1992	624	2.819.412	4518
1993	732	5.194.020	7096
1994	1128	3.266.076	2896
1995	1128	2.654.628	2353
1996	1332	2.694.180	2023
1997	684	896.172	1310
1998	600	1.714.692	2858
1999	552	1.378.668	2496

Além disso, o desenvolvimento da ofensiva do capital na produção, com o apoio da política neoliberal, contribuiu para a descentralização das negociações coletivas, “muitas delas obrigadas a restringir-se ao âmbito das empresas”. Mecanismos que contribuíram para fragmentação do processo de negociação coletiva do trabalho<sup>285</sup>.

Fica provado o enfraquecimento das duas fundamentais atuações do movimento sindical: a greve e a negociação coletiva. Excluir a justiça do trabalho da resolução dos conflitos coletivos e da produção de normas no contexto das crises provocadas pelo capitalismo contemporâneo, corresponde à legitimação da barbárie.

---

<sup>285</sup> Ibidem.



## CAPÍTULO 5

### PARA DESMITIFICAR A IDEOLOGIA NEOCORPORATIVISTA. EM DEFESA DO PODER NORMATIVO

#### 5.1 O Neocorporativismo em Meio à Crise de Autoridade Legítima do Estado

Apesar de, a princípio, o neocorporativismo, por meio da concertação social, estabelecer a solução dos conflitos trabalhistas de forma “amistosa” entre os próprios intervenientes, não resta dúvida de que isso acarretará o desencadeamento de um processo de opressão da classe trabalhadora pela classe dominante, que é a classe detentora do poderio econômico.

A negativa dessa realidade contraditória, enfatizada por Fabio Túlio Barroso, apresenta-se como uma formação pré-coordenada num intuito claro de afastar o poder estatal na solução de conflitos dessa natureza<sup>286</sup>.

Apesar de o momento atual refletir-se sobre o mercado econômico e do trabalho mundial, é difícil definir o fenômeno do neocorporativismo, como explicitado por Monereo Pérez e Fernandez Avilés *apud* Barroso<sup>287</sup>.

Para Nelson de Oliveira, o neocorporativismo se apresenta como um mecanismo que busca preservar os espaços de negociação, nos processos decisórios, num momento de crise

---

<sup>286</sup> BARROSO, Fábio Túlio. *Neocorporativismo e concertação social*. Recife: Universitária, 2010. p. 43.

<sup>287</sup>“Em El último Tercio del siglo veinte se penso en la crisis irreversible del sistema del pluralismo político, debido al auge de lo que se dió en llamar neocorporativismo o corporativismo democrático (o de intercambio político), como elemento de distorsión de la democracia parlamentaria o via paralela de paticipación social (que trasciende o integra La legitimidad electiva normal). La estrategia neocorporativa conduce a una fuerte valorización del sindicato y de su función representativa. El sindicato – a través de mecanismos más o menos institucionalizados – deviene agente o sujeto político (com variables niveles de integración en el sistema político), opción que suele generar graves problemas con la base y militancia. El intercambio tripartito canalizado a través de objetivos comunes en casi todas las experiencias gira en torno a la contención y el desarrollo de políticas sociales, se trata, pues, de crear fases de estabilidad economica para una actuación concertada. Estos fenómenos “neocorporativos” producen una confusión entre el área del “convenio” y de la ley (v. gr. Los fenomenos de legislación negociada), integrando al poder público en la negociación colectiva, o viceversa, integrando o implicando a los agentes sociales en la elaboración de la política economica y social. Deste esta perspectiva ofrece a los gobiernos el médio de ampliar el consenso y garantizar su estabilidad”. *Ibidem*, p. 45.

de autoridade legítima do Estado. Como numa forma de organizar o processo decisório em contextos demarcados pela complexidade assumida pelo capitalismo<sup>288</sup>.

Seguindo este entendimento, e pela abalizada doutrina internacional e nacional, é que se pode dizer que o papel da negociação coletiva prevista para as entidades sindicais se modifica, surgindo como um novo agente de juridificação ou normatização da matéria, através do diálogo tripartite, por meio da sua contribuição legitimadora das políticas públicas<sup>289</sup>.

Esse processo de afastamento do Estado, como se pode observar, inclusive, com a nova redação do § 2º do art. 114 da Constituição da República demonstra claramente a negativa do conflito de classes. O Estado, ao impor o comum acordo, impede que nos casos em que não se chegue a uma composição amigável, se busque a solução dos conflitos perante o Poder Judiciário.

O neocorporativismo brasileiro possui a finalidade de extrajudicializar os conflitos de classe. Isso se dá pelo fato de que as políticas de cooperação e neutralização dos interesses antagônicos entre trabalhadores e empregadores, que serve de fonte material do Direito, estabeleceram nos últimos anos, tanto nos conflitos individuais como nos coletivos, a dificuldade de acesso à Jurisdição, propondo deliberadamente a busca por essas citadas

---

<sup>288</sup> “O neocorporativismo desponta como mecanismo que busca preservar os espaços de negociação nos processos decisórios, num momento, ressalte-se, de crise de autoridade legítima – ou do Estado – e da própria dinâmica de acumulação; enquanto tal, busca se fundamentar na tentativa de reinstitucionalização dos mecanismos de ação coletiva. (...) Mais concretamente: como uma forma de organizar o processo decisório em contextos demarcados pela complexidade assumida pelo capitalismo, num momento em que o esvaziamento do Estado como fonte exclusiva de poder parecia notório”. *Ibidem*, p. 46.

<sup>289</sup> Nesta ordem, o neocorporativismo além de estabelecer os elementos ideológicos para a discussão da matéria trabalhista entre os interlocutores sociais, também tem por característica a limitação qualitativa e quantitativa de entidades sindicais, como presente recentemente na Lei 11.648/2008, em seu artigo 4º, quando cabe ao Poder Executivo, através do Ministro do Trabalho e Emprego a aferição dos requisitos de representatividade das Centrais, que por sua vez serão criadas seguindo os requisitos previstos naquele diploma e não será definida pelos trabalhadores interessados, nem tampouco respeitando que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, entendido naturalmente que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a criação de entidade sindical, o que desde logo é o caso das Centrais. [...] Esta é uma outra característica do neocorporativismo, a delimitação do comportamento sindical pelo Estado, inclusive no tocante à sua organização, o que denota um controle comportamental, mesmo com determinação contrária expressa na Constituição da República, em seu art. 8º, I. Esta característica fica patente no próprio reconhecimento das Centrais Sindicais, que foram criadas justamente para negar o modelo de sindicalismo vertical e autoritário brasileiro. Mais ainda, quando dispõe que estas instituições irão receber percentual dos valores arrecadados com a contribuição sindical obrigatória, uma das maiores bandeiras de luta das centrais em sua história, justamente por ser uma forma de intervencionismo estatal na organização sindical. Ou seja, o neocorporativismo também é institucional, uma vez que ratifica as organizações sindicais como aparelhos ideológicos do Estado. *Ibidem*, p. 49.

formas extrajudiciais de solução dos conflitos de trabalho, como é o caso das Comissões de Conciliação Prévia, da Arbitragem Trabalhista, e, ainda, do comum acordo para a propositura dos conflitos coletivos de trabalho, de natureza econômica, como disposto no art. 114, § 2º da Constituição da República<sup>290</sup>.

Na concertação social há uma forma de solução dos conflitos de trabalho em que se busca incessantemente o acordo entre as partes e se nega inclusive o conflito de classes. Além de pretender o afastamento do Estado e deixar com que as próprias partes venham a criar os mecanismos autônomos/contratuais de solução de seus conflitos.

Para Fabio Túlio Barroso “pode-se entender a concertação social como o instrumento de veiculação da política neocorporativa,” em que se verifica, de modo claro, transparente e nítido a negativa dos interesses antagônicos entre capital e trabalho por parte do Estado<sup>291</sup>.

Os sujeitos criam uma terceira via de solução dos conflitos, politicamente mais forte do que se apresentava anteriormente para a sociedade, não se potencializando a antítese, mas a síntese, e cria uma unidade dialética, que seria justamente a autonomia coletiva, como instrumento que representa um modelo de ordem democrática<sup>292</sup>.

Esse aspecto da autonomia coletiva resta potencializado na concertação social, como instrumento de criação de normas, na busca de ser mantida a ordem capitalista.

Não resta dúvida, portanto, que o avanço desenfreado do capitalismo e o surgimento do liberalismo trouxeram para a sociedade um imenso desnível econômico e social, com a concentração de bens e dinheiro nas mãos da classe economicamente mais forte, em detrimento do trabalhador assalariado<sup>293</sup>.

---

<sup>290</sup> Ibidem, p. 50-51.

<sup>291</sup> Ibidem, p. 52.

<sup>292</sup> Ibidem, p. 52.

<sup>293</sup> “A doutrina Keynesiana sustenta a necessidade do Estado intervir na economia, mas não muito, a ponto de suprimir a iniciativa privada: apenas para garantir o “pleno emprego”, com grandes investimento, se necessários. (Por isso, Roosevelt e Beveridge podem ser considerados Keynesianos)”. VER: CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e Seqüela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização*. São Paulo: LTr, 1997. p. 16.

Seria necessário que houvesse atuação estatal, no sentido de impedir o avanço desenfreado da doutrina liberal/neoliberal, para que não ocorresse um estrangulamento da classe operária (maior do que o que já existe), em detrimento de uma economia forte e avassaladora. Entretanto, o Estado neoliberal atua justamente de forma inversa. Ou seja, ele próprio cria os mecanismos de enfraquecimento da classe operária, com flagrante negativa do conflito de classes.

Ressalte-se que a doutrina neoliberal nada mais é do que o liberalismo com nova roupagem, dessa vez muito mais agressivo, em face do fenômeno da globalização, que acarretou no capitalismo desenfreado.

Então surge o fenômeno do neoliberalismo que, para alguns autores, não existe, como é o entendimento de Néelson Werneck Sodré *apud* Catharino, em sua monografia denominada “A Farsa do Neoliberalismo”, ao sustentar que o neoliberalismo não passa de uma farsa, onde os ricos ficarão mais ricos e os pobres mais pobres<sup>294</sup>.

Verifica-se, portanto, como bem esposado por Catharino, que os efeitos práticos do neoliberalismo o assemelham com o liberalismo ortodoxo ou típico, sem preocupação direta com o ser humano, como o trabalhador<sup>295</sup>.

O neoliberalismo apesar do prefixo que significa o que é novo, na verdade, de novo nada tem. Nada mais é do que o ressurgimento do velho liberalismo. A doutrina que prega o afastamento do poder Estatal, fazendo com que, no âmbito das relações trabalhistas, a classe operária seja cada vez mais explorada pela classe patronal, detentora do poder econômico<sup>296</sup>.

E em nome desse poder econômico, da livre iniciativa, da livre concorrência, da abertura do mercado internacional, da globalização, dentre vários outros aspectos, o Estado vai deixando de lado sua finalidade maior que deveria ser justamente equilibrar essa balança dos desiguais (trabalhadores e empregadores) uma vez que a classe profissional já é tão explorada pela classe patronal, via de regra.

---

<sup>294</sup> CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e seqüela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização*. São Paulo: LTr, 1997. p. 17.

<sup>295</sup> *Ibidem*, p. 17.

<sup>296</sup> *Ibidem*, p. 17.

A ocorrência do desemprego estrutural, a profunda crise atravessada pelo sindicalismo, decorrentes da política neoliberal, compromete a sua capacidade de exercitar a negociação coletiva e a greve. Daí se demonstra a necessidade de manutenção do poder normativo.

O Poder Normativo da Justiça do Trabalho é o instrumento pelo qual a classe trabalhadora, parte economicamente mais fraca na relação de trabalho, teria condições de se socorrer contra qualquer tipo de exploração da classe patronal.

Ora, se atualmente os trabalhadores não têm força para discutir melhores condições laborais com seus patrões, não conseguem impor suas necessidades através de um movimento grevista, porque como já dito anteriormente, em face do modelo econômico neoliberal, preferem manter seus empregos do que arriscar seus postos de trabalho. Essa via jurisdicional corresponde, como já foi dito, à legitimação da barbárie.

Essa fragilidade da classe trabalhadora seria protegida pelo Estado, caso fosse respeitado o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Pois no momento em que, diante de um conflito com a classe patronal, os trabalhadores buscassem a produção de normas e a reparação de qualquer prejuízo perante um Tribunal Trabalhista, teriam a possibilidade de ver seus direitos reconhecidos e respeitados, o que muito provavelmente não ocorreria diante de uma negociação extrajudicial, sobretudo, pelos argumentos lançados no capítulo anterior.

Em toda relação trabalhista sempre haverá a possibilidade de ocorrência de conflitos, pelo fato de que estarão sempre em sentido oposto o capital e o trabalho. São interesses antagônicos que sempre estarão se opondo. Não há como se tentar fugir disso, como vem sendo pretendido pelo Estado Neoliberal, no momento em que fomenta a extrajudicialização dos conflitos, com a negativa do conflitos de classes.

Isso acaba acarretando em outro perigo em face da crise que atravessa nosso sistema sindical. Crise, sobretudo, de representatividade, por todos e tantos motivos já mencionados<sup>297</sup>.

---

<sup>297</sup> GIGLIO, Wagner D. CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. *Direito Processual do Trabalho*, Op. Cit..

O Direito se interessa pela solução desses conflitos de forma pacífica, como já visto acima, por isso em nosso ordenamento jurídico tanto se privilegia a negociação coletiva, que inclusive é obrigatória entre os representantes das classes profissional e econômica. Entretanto, as crises enfrentadas pelo sindicalismo contemporâneo enfraquecem as mudanças introduzidas no modelo sindical, pela globalização, avanço do neoliberalismo, aponta aspectos negativos da negociação coletiva<sup>298</sup>.

Esse portanto, poderia ser o caminho a ser percorrido no objetivo de atravessar a crise nessa área específica, com a superação dos entraves impostos pela sociedade pós-industrial.

Para José Soares Filho<sup>299</sup>, ao comentar os efeitos da globalização, existe uma destruição metódica do coletivo, que implica na total individualização das relações de trabalho e sua desregulação.

Trata-se de um programa de destruição metódica do coletivo, de inspiração neoliberal, levado à sua máxima expressão, implicando a total individualização das relações de trabalho e sua desregulação – sem sindicato, sem negociação coletiva, sem direito de greve, sem legislação especial, sem inspeção do trabalho e sem Justiça especializada. [...] se se aplicasse em plenitude [...] não só provocaria efeitos sobre as relações laborais, mas produziria seu desaparecimento.

Evidenciava-se que as normas processuais vigentes àquela época não respondiam aos anseios de uma sociedade emergente, insurgente, pois impregnadas do mesmo individualismo. O surgimento de organizações como os sindicatos, em busca da defesa dos interesses das categorias profissionais e econômicas fez surgir novos modelos de produção normativa não convencionais, a exemplo dos contratos coletivos e a sentença normativa.

---

<sup>298</sup> A única solução viável é ampliar o âmbito e as esferas de representação sindical, para alcançar as novas opções de emprego, trabalho e rendas. Com isso, quebra-se a verticalidade estrutural e discursiva do sindicalismo favorecendo a multiplicidade de alternativas e práticas negociais, como: a busca de contratação coletiva entre categorias econômicas e profissionais de diversos setores da atividade produtiva – mudando a perspectiva dos sujeitos; a introdução de novos valores, mais além dos interesses diretos dos trabalhadores – meio ambiente, desenvolvimento sustentável, políticas e planejamentos econômicos; o reconhecimento da inversão de perspectivas – supremacia dos pactos e ajustes sociais, dos convênios supra-estatais, das negociações tripartites e transnacionais; e, finalmente, a alteração da tradicional tendência de sua função instrumental. VER: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do Trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*, Op. Cit., p. 263.

<sup>299</sup> SOARES FILHO, José. *Sociedade pós-industrial e os impactos da globalização na sociedade, no trabalho, na economia e no Estado*, Op. Cit., p. 134.

Esses instrumentos, através do quais se demonstra o claro interesse estatal de extrajudicialização dos conflitos de trabalho, diante da atual crise enfrentada por nosso modelo sindical, inequivocamente se apresentam perigosos para a classe trabalhadora à medida em que se busca o fim do poder normativo.

O presente estudo procurou a partir do capítulo 3º (terceiro) justificar a interferência desse modelo excepcional de acesso à justiça. Fê-lo em primeiro lugar apontando a transgressão ao princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição.

Procurou demonstrar em seguida os impactos do desemprego estrutural e do trabalho precário no enfraquecimento das negociações coletivas e das greves, para deixar comprovado que em meio a essas crises, os obstáculos impostos pela Emenda Constitucional nº. 45/2004 estão claramente vinculados à ideologia neocorporativa que no fundo pretende o retorno do liberalismo clássico, a desconstitucionalização dos direitos sociais em nome da legitimação de uma pseudoliberalidade, em termos de relações coletivas de trabalho.

Por último, passa a reforçar, na seção seguinte, a importância do processo jurisdicional na solução e na produção de normas, a partir da preservação dos princípios processuais de natureza trabalhista.

## **5.2 A Imperatividade das Normas no Âmbito do Direito do Trabalho e seus Reflexos na Construção dos Princípios do Direito Processual do Trabalho**

A teoria do processo realça a idéia segundo a qual os seus enunciados devem estar em sincronia e a serviço dos enunciados que dizem respeito ao Direito Material correspondente<sup>300</sup>, as normas relativas ao processo trabalhista devem estar vinculadas às

---

<sup>300</sup> É bem verdade que esses dilemas acompanham a teoria do processo, desde o início do século XX, que esse ramo do conhecimento jurídico se libertou das versões privatistas típicas do individualismo contratualista sedimentado no século XIX. A propósito, já afirmara Goldschmidt que “a eliminação da exigência de proteção jurídica do Direito processual e sua adjudicação a um Direito justicial material fez surgir novamente o problema

diretrizes que inspiram a construção das normas do Direito Material do Trabalho, especialmente os seus princípios<sup>301</sup>.

Se os estudos relacionados aos princípios do Direito do Trabalho trazem o Princípio da Proteção ou o Princípio Tutelar como o que inspira a existência dos demais princípios, o mesmo se pode dizer do Princípio da Desigualdade das Partes como princípio fundante do Direito Processual do Trabalho.

Por meio de análise historicamente importante para a compreensão dos princípios do Direito Processual do Trabalho, Catharino articula o acesso à justiça e a efetividade do processo entendendo que normas processuais, com o seu caráter instrumental, visam exatamente à efetivação de outras normas, as de Direito Material. Mas, para que isso aconteça, é preciso atender aos particularismos do Direito Material do Trabalho<sup>302</sup>.

Seguindo a linha do que já foi mencionado, Calamandrei (1973) apresenta o *Princípio do Tratamento Desigual*, para elevar a Igualdade Real<sup>303</sup>.

---

de encontrar as categorias jurídicas que convêm aos fenômenos processuais. A conexão como o objeto de processo, que falta à relação jurídica processual, não se faz colocando o processo dependendo do Direito material, que tem que se comprovar nele, mas, pelo contrário, partindo da independência do processo e a averiguando a influência particular que, por meio dele, se exerce sobre o Direito material, que é seu objeto. VER: GOLDSCHMIDT, James. *Princípios Gerais do Processo Civil*. Belo Horizonte: Editora Líder, 2002. p. 31.

<sup>301</sup> Apesar da escassa bibliografia sobre o tema, é possível identificar o Princípio do Tratamento Desigual das Partes, em dois autores brasileiros. VER: FERRAZ, Sérgio. A Norma Processual Trabalhista. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, 1983, p. 36; CATHARINO, José Martins. *Princípios Fundamentais do Direito Processual do Trabalho*. In: \_\_\_\_\_. *Direito do Trabalho. Estudos, Ensaios e Pesquisas*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1979. p.211-226.

<sup>302</sup> Aliás, essa não é uma preocupação que resulta apenas do poder normativo. Os processualistas vêm, há muito tempo, perseguindo a função criadora, a partir da superação de certos dilemas que envolvem a delimitação entre Processo e Direito Substancial. A propósito, afirmou Capelletti: “o nexó entre processo e direito substancial, que as últimas gerações do processualismo italiano estão redescobrimdo, depois de descurado por longo tempo em virtude da ‘excessivamente aclamada autonomia da ação e da relação processual, apresenta dois campos principais de exame. O primeiro, que será objeto específico deste trabalho, concerne ao problema da ‘criatividade’ da função jurisdicional, ou seja, da produção do direito por obra dos juízes”. VER: CAPELLETTI, Mauro. *Juízes Legisladores?*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1993. p. 13.

<sup>303</sup> Carlos Coqueijo Costa já havia prognosticado que, no campo específico desse ramo do processo, “a relação processual é tutelar, rompendo com o princípio teórico da igualdade jurídica também no processo [...]. A sentença coletiva é um *novum genus* e vale *erga omnes*. Ela não é imutável e contém implícita a cláusula *rebus sic stantibus*. VER: COSTA, Coqueijo. *Princípios de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1976, p.16-17.



Mas como a presente dissertação ocupa-se especificamente de um acesso à justiça atípico, o processo coletivo, é importante ressaltar um dos princípios por ele criado: o *Princípio da Normatividade Jurisdicional*.

Para ele,

O princípio da normatividade jurisdicional adequa o Direito Processual do Trabalho ao Direito Sindical, por intermédio do Direito Processual Coletivo. Quando fracassa a negociação coletiva, e não se realiza a convenção sindical normativa, nem acordo sindical normativo, a solução jurisdicional se impõe, principalmente pelo processo coletivo econômico ou de interesse, extinto por sentença normativa.

A Convenção Sindical, o acordo sindical e a referida sentença criam normas. São fontes específicas do Direito do Trabalho. São normativas<sup>304</sup>.

Outro aspecto relevante, que corrobora as observações aqui lançadas, tem a ver com o aspecto epistemológico que o tema exige. Os princípios são fundamentos de validade de um campo do conhecimento jurídico. Ele se encontra exatamente nessa esfera gnosiológica. São eles que inspiram e dão legitimidade às normas e não o contrário<sup>305</sup>.

Por que a presente dissertação finaliza os seus argumentos reforçando a autoridade dos princípios processuais de natureza trabalhista, para ainda justificar a defesa do Poder Normativo da Justiça do Trabalho?

O Direito Romano clássico não conheceu a distinção entre Direito Material e Direito Processual. Foi exatamente a segunda metade do Século XIX o momento em que apareceram

---

<sup>304</sup> CATHARINO, José Martins. *Direito do Trabalho: estudos, ensaios, pesquisas*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1979. p. 222-223.

<sup>305</sup> Para Couture, “seria uma visão muito ingênua a que se limitasse a acreditar que ela o faz escrevendo artigos de um Código. Um trabalho prévio ao de escrever artigos em um Código exige a determinação dos princípios que regerão esse Código. O que, em primeiro lugar, se apresenta ao legislador não é a tarefa de redigir leis, mas a de formular princípios [...]. O legislador deve, finalmente, estruturar a lei processual, tendo como ponto de referência alguns desses princípios. VER: COUTURE, Eduardo J. *Interpretação das Leis Processuais*. Rio de Janeiro: Editora Forense: 1993. p. 38-39.

os estudos propugnando uma ciência processual, a partir, sobretudo, das obras publicadas por Bülow e Wach<sup>306</sup>.

Mas as teorias processuais surgiram exatamente na primeira metade do século XX<sup>307</sup>. Um dos seus marcos fundamentais girava em torno da construção de um sistema processual que pudesse superar a concepção privatista consolidada no século anterior. Argumentavam eles que o mundo havia experimentado uma transformação sem precedentes e que era preciso elaborar gnosiologicamente um novo Direito Processual que se adaptasse às novas exigências políticas, econômicas e sociais.

As metamorfoses e as rupturas que vêm se desenvolvendo no mundo do trabalho contemporâneo e suas graves repercussões e impactos nas relações coletivas de trabalho, põem em relevo o papel que a Justiça do Trabalho deve desempenhar, tanto na solução dos conflitos individuais quanto na produção da norma coletiva. Agora, em meio a essas transformações políticas, econômicas e sociais, a teoria do processo busca novos fundamentos, a partir de outras pautas hermenêuticas.

O sociólogo José Eduardo Faria, seguindo a linha do pensamento aqui delineado, sobretudo, quanto à denúncia das propostas sedimentadas pelo neo-corporativismo, reconhece, em primeiro lugar, a heterogeneidade do sistema produtivo pós-fordista, a existência das corporações hipermodernas, a crise estrutural do Estado brasileiro e lança algumas questões importantes, diante das soluções propostas pelo ultraliberalismo global – “desregulação, “flexibilização” do Direito do Trabalho. Como resgatar a dívida social? De que maneira a Justiça do Trabalho contribuirá para a universalização dos direitos sociais? Diante da clara opção da pós-modernidade jurídica em privilegiar as

livres negociações” em nível de empresa, para fugir deliberadamente de qualquer interferência judicial e buscar “fórmulas extrajudiciais para auto-resolução de seus conflitos, qual é, enfim, a contribuição que os

---

<sup>306</sup> A propósito, consultar: CASTRO, Torquato de. *Causalidade Jurídica no Direito Romano*. Recife: Cadernos OAB-PE, n. 1/82, p. 10-13; e ROCHA, José de Moura. *Estudos sobre Processo Civil*. Recife: Editora UFPE, 1969, p. 231.

<sup>307</sup> A propósito da evolução histórica do Direito Processual, desde a sua concepção como procedimento à sua inserção dentre os campos do conhecimento jurídico, consultar a introdução do primeiro volume daquele que viria a ser o primeiro grande processualista italiano: CHIOVENDA, Jose. Introducción. In: \_\_\_\_\_. *Principios de Derecho Procesal Civil*, Tomo I. Madrid: REus, 1977. p. 12-45.

magistrados trabalhistas podem dar para a extensão da democracia no plano político para os planos social e econômico? <sup>308</sup>.

O aludido autor não aponta para uma argumentação consistente – nem contra e nem a favor do poder normativo. Admite, apenas, que a sua supressão constituiria uma “guinada de 180 graus”<sup>309</sup>. Prognosticou, no entanto, que as necessidades funcionais da “especialização flexível da produção” defendem ardorosamente o afastamento do Estado, no momento que as instituições coletivas do mundo do trabalho estão claramente enfraquecidas.

E à Justiça do Trabalho, que perderia seu atual poder normativo, caberia um papel mais limitado, de julgar os conflitos especificamente jurídicos e de exigir o cumprimento da lei nos casos em que ela continuar existindo. O “espaço” dessa instituição seria automaticamente ocupado, como já dito, pela mediação e pela arbitragem [...]. A tramitação de um sistema para outro, contudo, esbarraria – entre outros importantes problemas – no desafio da formulação do tipo de contrato coletivo mais adequado às reais condições do trabalho numa economia tão complexa, heterogênea e contraditória como a brasileira<sup>310</sup>.

A Justiça do Trabalho era, no começo, uma justiça administrativa. Logo após se integrar ao Poder Judiciário, os seus magistrados, bem como os membros do Ministério Público eram nomeados livremente pelo Presidente da República. Era, por outro lado, uma justiça paritária, constituída por juízes classistas cujos representantes das categorias profissionais e econômicas encarnavam o ambiente sindical forjado no autoritarismo getulista e, mais tarde, no golpe militar de 1964.

Na sua origem, a instância para instaurar Dissídio Coletivo era prerrogativa das entidades sindicais. Mas, poderia ser instaurado também pelo Presidente do Tribunal ou pelo Ministério Público, sempre que ocorresse suspensão do trabalho. Mesmo antes da Constituição de 1988, os Tribunais do Trabalho não admitiam a instauração dos dissídios por iniciativa do Presidente, por considerar tal iniciativa uma interferência do Estado nas relações coletivas de trabalho. Também não a admitia, nessas condições, a instauração processada pelo

---

<sup>308</sup> FARIA, José Eduardo. *Os novos desafios da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 114.

<sup>309</sup> *Ibidem*, p. 118.

<sup>310</sup> *Ibidem*, p. 121.

Ministério Público do Trabalho, por entender que paralisação é sinônimo de greve, entendimento que se fortaleceu após o advento daquela Constituição, quando a greve apareceu como direito constitucionalmente assegurado. O Ministério Público do Trabalho só poderia, como só poderá, suscitá-lo quando os interesses público e sociais prevalecerem sobre os interesses coletivos das categorias profissionais e econômicas envolvidas.

Seguindo a evolução da dogmática e das concepções doutrinárias predominantes, o que restou daquele período, em termos de poder normativo, uma vez afastados os pesadelos autoritários oriundos dos momentos de exceção?

As possibilidades da livre negociação coletiva e da arbitragem. Uma vez fracassadas as alternativas de negociação e da arbitragem, o exercício legítimo do Direito de Greve. Se não fosse possível a produção de norma coletiva, pela via da negociação coletiva ou da greve, as entidades sindicais poderiam valer-se do Dissídio Coletivo, oportunidade em que os Tribunais trabalhistas, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas, poderiam produzir as normas trabalhistas que esses interlocutores sociais não foram capazes de fazê-lo.

A pergunta que fica é a seguinte: onde estaria o intervencionismo estatal, se o Dissídio Coletivo só poderia ser instaurado depois de cessada a possibilidade de negociação ou de arbitragem? Onde estaria a intervenção, se não seria o Estado, mas essas mesmas entidades sindicais que estariam legitimadas para o exercício desse acesso à justiça?

Se algum retorno ao sistema corporativo existe, repousa ele exatamente na Emenda Constitucional nº. 45/2004.

O enunciado originário tratava apenas do Dissídio Coletivo de natureza econômica. A doutrina elaborou a possibilidade do Dissídio Coletivo de natureza jurídica com o objetivo de interpretar genericamente as normas trabalhistas de natureza coletiva. Na prática, no entanto, essa modalidade de dissídio serviu para os tribunais julgarem greve e, como já ficou evidenciado no Capítulo 2º (segundo), subverterem a natureza das decisões proferidas nessas modalidades de ações, ou melhor, para atribuir-lhes uma natureza que elas não possuem: a natureza condenatória. É exatamente o que ocorre nos dissídios que envolvem julgamento de greve.

A Emenda Constitucional nº. 45/2004 não apresenta apenas obstáculos ao acesso à justiça para essa modalidade de ação. Ela simplesmente eliminou a possibilidade de os tribunais produzirem normas e incorporou definitivamente a posição conservadora da doutrina dominante: ser a Justiça do Trabalho competente para dirimir conflitos coletivos, ou seja, as greves.

A aludida emenda representa a vitória da doutrina conservadora. Os tribunais trabalhistas eram reconhecidamente avançados nas decisões envolvendo os Dissídios Coletivos de natureza econômica – na produção de normas – e extremamente conservadores nos julgamentos dos Dissídios Coletivos de natureza jurídica – nos julgamentos das greves.

O texto é maquiavélico, joga uma isca para os intérpretes. Traz, em primeiro lugar, as expressões: “Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo”.

Essa última expressão “comum acordo” passou a ser objeto de críticas contundentes, porque ele fere, frontalmente, como já foi esclarecido no Capítulo 3º (terceiro), o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição.

Mas, onde mora o maquiavelismo desse texto? Enquanto o texto original dizia que, respeitadas as disposições legais e convencionais mínimas, poderia a Justiça do Trabalho *estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho*, a Emenda Constitucional nº. 45/2004 diz agora: podendo a Justiça do Trabalho *decidir conflitos, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*”.

Qual dos dois enunciados retoma a origem autoritária do regime corporativo: aquele que atribui à Justiça do Trabalho a prerrogativa de produzir normas, uma vez cessada essa possibilidade pela via negocial ou aquele que atribui apenas a essa mesma justiça especializada o poder apenas de decidir conflitos coletivos?

O *Princípio da Normatividade Jurisdicional* não foi elaborado por um jurista qualquer. A historiografia jurídico-trabalhista brasileira o inclui e o consagra como um pensador socialista. Outros pensadores socialistas ou contrários a todas as formas de autoritarismos e intolerâncias recepcionadas pelo Estado também foram registrados no Capítulo 3 e defenderam o poder normativo da justiça do trabalho.

O espelho invertido da ideologia dominante transformou os juristas progressistas em conservadores e os juristas conservadores em progressistas para mutilar o acesso à justiça e transformar essa modalidade de ação – de natureza eminentemente criadora – em procedimento de “resolução dos conflitos coletivos”, ou melhor, para castrar, mutilar e impedir a luta dos movimentos coletivos organizados.

Além dos inúmeros juristas destacados neste estudo e que defendem o poder normativo, registre-se, agora, aqueles descritos por Adilson Bassalho Pereira<sup>311</sup>: Luiz Roberto Rezende Puech, Cid José Sitrângulo, Amauri Mascaro Nascimento, Anna Brito da Rocha Acker, Orlando Teixeira, Délio Maranhão, Pontes de Miranda, Sepúlveda Pertence, Wagner D. Giglio, Evaristo de Moraes Filho, Ênio Galarça Lima, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Coqueijo Costa, Pinto Ferreira, Tarso Fernando Genro, Aluysio Sampaio e Lygia Simão Luiz Oliveira. Examinando a questão do ponto de vista histórico, afirma:

Quando se compara o texto supra (§ 2º. do art. 114 da Constituição da República) com aquele do § 1º. do art. 142 da Carta resultante da Emenda Constitucional n. 1/69 (“a lei especificará as hipóteses em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho”), o qual reproduz, aliás, a orientação antes adotada pelas Constituições de 1946 (art. 123, § 2º) e de 1967 (art. 134, § 1º.), verifica-se, claramente, que o poder normativo da Justiça do Trabalho foi sobremodo ampliado pela constituinte de 1988<sup>312</sup>.

Para esclarecer o que está por trás desse espelho invertido – jogar o poder normativo no colo do sistema corporativo e envolver os seus defensores nessa mesma esfera -, o aludido

---

<sup>311</sup> PEREIRA, Adilson Bassalho. *Os precedentes normativos dos tribunais do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996. p. 30-31.

<sup>312</sup> *Ibidem*, p. 28-29.

jurista informa claramente que o poder normativo apareceu, de maneira limitada, na Constituinte de 1946 e foi ampliado na Constituição de 1988<sup>313</sup>.

É preciso ainda distinguir as expressões obrigatoriedade e possibilidade. Frustrada a alternativa de produção de norma, pela via da negociação coletiva ou da arbitragem, abrir-se-ia a possibilidade e não a obrigatoriedade de acesso à justiça. Para que? Segundo Ada Pellegrini Grinover<sup>314</sup>, para buscar um sentença normativa, ou melhor uma “sentença de equidade”.

O Dissídio Coletivo foi mutilado pela Emenda Constitucional nº. 45/2004, não em um, mas em dois sentidos: quanto à forma, quando se exige o “comum acordo”; quando serve agora apenas para dirimir conflitos e não para produzir norma. Tudo isso, no momento de trocas de paradigmas, de rupturas profundas que afetam as relações individuais e coletivas de trabalho, que enfraquecem as lutas sindicais. Para o ajuizamento do dissídio coletivo exige-se o consentimento da outra parte – a economicamente forte. Pior: não tem ele mais a sua capacidade criadora de norma, serve tão somente para dirimir conflitos – ou seja, serve, na prática, para dizer se uma greve é ou não abusiva.

---

<sup>313</sup> A propósito dessa desqualificação – ser o poder normativo de origem fascista, VER: FILHO, Evaristo de Moraes. *A sentença normativa*. In: BERNARDES, Hugo Gueiros (Org.) *Processo do trabalho: Estudos em memória de Carlos Coqueijo Costa*. São Paulo: LTr, 1989. p.184-192.

<sup>314</sup> GRINOVER, Ada Pellegrini. *Processo civil e interesse público: o processo como instrumento de defesa social*. São Paulo, *Revista dos Tribunais*. 2003. p. 222.

## CONCLUSÕES

A partir do início da década de 1990 do século passado, iniciou-se uma reação conservadora contra o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Os juristas aliados a essa idéia apresentavam, como fundamento para a sua extinção, dois argumentos: diziam, em primeiro lugar, que era uma via jurisdicional forjada no Estado Novo; transformava-se, em segundo lugar, numa intervenção abusiva do poder judiciário, no sentido de dificultar a negociação coletiva e impedir a autonomia privada coletiva.

Tratavam-se de argumentos que seccionavam a história, a fim de trazer o poder normativo da época getulista para os dias atuais.

Esqueceram, esses mesmos ideólogos, de dizer que a Justiça do Trabalho de hoje – paradigmática em termos de acesso à justiça e de efetividade do processo –, tal como o Ministério Público do Trabalho – que empreende uma atuação revolucionária na defesa dos interesses individuais, coletivos e sociais indisponíveis – e que as entidades sindicais não vivem aquele momento histórico repressor e intolerante.

Para fazer o contraponto àquelas idéias, juristas brasileiros, atentos àquela reação conservadora, buscaram expressar historicamente uma orientação diametralmente oposta.

O discurso contrário ao poder normativo tinha como objetivo inverter a perspectiva: jogar para o lado conservador os juristas que mantinham uma tradição socialista e colocar em evidência, como idéias progressistas, aqueles que representavam essa mesma tradição conservadora.

A culminância desse argumento se consumava com a idéia também contraditória do intervencionismo estatal, pela via do poder judiciário trabalhista, como obstáculo à negociação coletiva.



Nesse aspecto, esqueceram-se de dizer que os sindicatos tinham três oportunidades e opções para a resolução dos conflitos coletivos e para produção de normas: a negociação coletiva, a greve e o poder normativo; que não se poderia falar em interferência estatal, na medida em que o exercício desse poder dependia da provocação da entidade sindical e não do Estado.

Aliados à revolução conservadora ultraliberal que se consolidou e dominou todo o planeta, passaram a deflagrar o canto em favor da desconstitucionalização dos direitos sociais como pressuposto indispensável à “livre” negociação. O capítulo seguinte seria exatamente proclamar o afastamento do Estado na resolução de conflitos e na formação de normas protetoras.

Essa visão invertida da realidade transformou-se, pelo menos até agora, em argumentos vencedores, a partir da edição da Emenda Constitucional nº. 45/2004.

O presente estudo procurou demonstrar que, no plano jurídico ou mais especificamente dos Direitos Constitucionais Processuais, a referida emenda contraria frontalmente vários desses princípios, especialmente, o Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição.

Os argumentos lançados no sentido de comprovar a inconstitucionalidade da Emenda Constitucional nº. 45/2004, transcende inclusive a peleja entre as duas correntes do pensamento jurídico – aquelas que combatem e aquelas que defendem o poder normativo, uma vez que não se pode entregar a possibilidade do acesso à justiça quando este fica condicionado ao consentimento da outra parte, que têm interesses absolutamente contrários à parte demandante.

No plano metajurídico, e como convém a um estudo acadêmico que se insere no contexto de um campo do conhecimento jurídico que surgiu das lutas operárias, apresentou evidências empíricas e analíticas, com o objetivo de demonstrar as crises do mercado formal de trabalho; o aparecimento de infinitas possibilidades de trabalho e rendas não compatíveis com o sistema tradicional de proteção – sobretudo o trabalho clandestino, precário e terceirizado – que passaram a conviver, ambas, com o desemprego estrutural.

A partir dessas mesmas evidências, procurou ainda demonstrar e apontar as diversas crises que atingem o sindicalismo contemporâneo e seu impacto nos dois pilares historicamente essenciais de sua atuação: a negociação coletiva e a greve.

Na era do Pleno Emprego, em que a maioria da população economicamente ativa encontrava-se no setor formal, os sindicatos tinham aquelas três opções, para fazer valer os interesses dos trabalhadores coletivamente organizados: partiam, primeiro e com sua força organizativa, para tentar produzir normas e estabelecer consensos moralmente válidos, pela via da negociação coletiva; fracassada essa possibilidade, poderiam desencadear a greve; poderiam, finalmente, exercitar essas duas alternativas, de modo simultâneo.

Se as estratégias de consenso ou de confronto não prosperassem, teriam eles a oportunidade de pedir aos tribunais do trabalho que produzissem as normas que eles não foram capazes de empreender.

Agora, em meio às crises que afetam o sindicalismo contemporâneo, em face de todos os argumentos lançados e baseados nas citadas evidências empíricas e analíticas descritas; diante das impossibilidades de se exercerem consensos moralmente válidos, por meio da negociação coletiva; diante do recuo dos movimentos grevistas, afetados também por essa reação ultraliberal, veio o pior: o trancamento da via judicial, para produção de norma trabalhista.

A reação conservadora sabendo que não poderia jamais apagar essa conquista histórica, compôs uma redação ambivalente, contraditória: deixou transparecer que o acesso à justiça, para os dissídios coletivos, continua a existir, mas, o seu exercício ficaria dependente do “consentimento” da outra parte – justamente da parte economicamente forte e que tem interesses diametralmente opostos à parte demandante.

Se as relações de trabalho são, na sua essência, ontologicamente desiguais; se a coação econômica delas resultante é subjacente – existe em potência –, exigir o consentimento do sindicato patronal, para um acesso revolucionário de produção de norma é, no mínimo, uma insensatez ou uma hipocrisia.

Se algum consenso poderia ser digno de nota seria aquele dirigido a uma compreensão juridicamente aceitável, no que diz respeito aos dissídios coletivos de natureza jurídica. É que ele se destina exclusiva e especificamente à interpretação genérica de uma norma preexistente.

Se os dissídios coletivos são de duas naturezas – de natureza econômica e de natureza jurídica – eles só podem chegar a duas modalidades de decisões: uma, de natureza constitutiva; outra, de natureza declaratória. Jamais poderão conduzir a uma decisão de natureza condenatória.

Mas os tribunais trabalhistas, ao enfrentarem dissídios coletivos de natureza jurídica, que objetivam à declaração de abusividade de greve, não só declaram essa abusividade como também apontam para duas condenações: “determinam” (condenam) a entidade sindical a fazer com que os trabalhadores voltem ao trabalho, sob pena (condenação) de pesadas multas diárias aplicadas a essas mesmas entidades sindicais. Aqui reside o desvirtuamento do dissídio coletivo de natureza jurídica.

Aos tribunais do trabalho cabem, na esfera dos dissídios coletivos de natureza jurídica apenas declarar, como no caso das greves, a abusividade ou não do movimento. Os efeitos dessas decisões, que podem resultar em atos anti-sindicais, devem ser objeto de ações individuais, a serem ajuizadas no primeiro grau de jurisdição. Já os dissídios coletivos de natureza econômica conduzem à formação de norma jurídica abstrata – com seus respectivos âmbitos de validade. Seus julgamentos conduzem à vigência e à eficácia imediatas. Quando não cumpridas, devem ser objeto de ações de cumprimento, a serem ajuizadas também no primeiro grau de jurisdição, na conformidade do art. 872 da CLT.

Outro aspecto ressaltado na presente dissertação se dirige à simplicidade do procedimento nessa modalidade de acesso à justiça. Apesar de sua relevância e dos impactos econômicos e sociais resultantes de suas decisões, não existem maiores detalhamentos para as respectivas fases – postulatória, probatória e decisória. Apesar disso, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa, eles não sofrem, com a mesma frequência dos dissídios individuais, efeitos de extinção do processo ou de nulidades.

O presente estudo procurou demonstrar finalmente que os movimentos sociais contra-hegemônicos já começaram a ser desencadeados; procurou registrar que é preciso reagir às opções neoconservadoras, que tentam afastar da justiça a solução dos conflitos coletivos e a produção de normas.

Mesmo que se volte a atribuir à Justiça do Trabalho a competência, sem consentimentos, para conhecer e julgar o dissídio coletivo, esse mecanismo jurisdicional de formação da norma trabalhista, já se encontra desfigurado, pela Emenda Constitucional nº. 45/2004. Mas esta é outra luta que transcende os limites do presente estudo e que deve ser objeto de outras propostas acadêmicas.

Os juristas que tiveram a coragem e o compromisso em denunciar essa reação conservadora desencadeada na década de 1990 do Século XX, encontraram vários seguidores contemporâneos que puderam alimentar e sedimentar o sonho do autor do presente estudo, para fazer, agora, a sua defesa em favor do poder normativo da justiça do trabalho.

Trata-se de um estudo de natureza crítico-prospectiva e, como tal, submetido a debates, mas que retrata os compromissos do autor com a plenitude da jurisdição trabalhista, na medida em que se trata de uma justiça historicamente compromissada em resguardar e legitimar os movimentos coletivos organizados e contribuir para o desenvolvimento do próprio sub-sistema jurídico-trabalhista.

## REFERÊNCIAS

ADEODATO, João Maurício. *A retórica constitucional* (sobre tolerância, direitos humanos e outros fundamentos éticos do direito positivo). São Paulo: Saraiva, 2009.

AGAMBEN, Giorgio. *Estado de exceção*. Trad. De Iraci D. Polti. São Paulo: Boitempo, 2004.

ALARD, Julie; GARAPON, Antoine. *Os juízes na mundialização: a nova revolução do direito*. Trad. Rogério Alves. Lisboa: Instituto Piaget, 2005.

ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO Vicente. *Manual do direito do trabalho*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito processual do trabalho: Estudos*. Recife: Nossa Livraria, 1992.

\_\_\_\_\_. *Dissídio coletivo*. São Paulo: LTr, 1993.

\_\_\_\_\_. *Direito do trabalho: alternativa para uma sociedade em crise*. Vol.II. São Paulo: LTr, 1997.

\_\_\_\_\_. *Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2005.

ANTUNES, Ricardo (Org.). *A dialética do trabalho: Escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ARISTÓTELES. *A Política*. São Paulo: Atena Editora, ano.

ÁVILA, Humberto. *Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 6. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

AZEVEDO, Plauto Faraco de. *Direito, justiça social e neoliberalismo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

BARROS, Aline M. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

BARROSO, Fábio Túlio. *Novo contrato de trabalho por prazo determinado: flexibilização laboral e internacionalização das relações de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2004.

\_\_\_\_\_. (Coord.). *Elementos doutrinários do novo Direito do Trabalho: estudos em homenagem ao prof. Francisco Solano de Godoy Magalhães*. Recife: Nossa Livraria, 2004.

\_\_\_\_\_. *Extrajudicialização dos Conflitos de Trabalho*. São Paulo: LTR, 2010.

\_\_\_\_\_. *Privatização das formas de solução de controvérsias: mitigação da função jurisdicional e do acesso à justiça*. In: SEVERO NETO, Manoel (Org.). *Direito, cidadania & processo*. Recife: FASA, 2006.

\_\_\_\_\_. *Direito flexível do trabalho: abordagens críticas*. Recife: Universitária - UFPE, 2009.

\_\_\_\_\_. *Neocorporativismo e concertação social*. Recife: Universitária - UFPE, 2010.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Direito processual das coletividades e dos grupos*. São Paulo: LTr, 1991.

BAUDRILLARD, Jean. *À sombra das maiorias silenciosas: o fim do social e o surgimento das massas*. Trad. de Suely Bastos. São Paulo: Brasiliense, 2004.

BAUMAN, Zygmunt. *Vidas desperdiçadas*. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BERNARDES, Hugo Gueiros (Org.). *Processo do Trabalho: estudos em memória de Carlos Coqueijo Costa*. São Paulo: LTr, 1989.

BOBBIO, Norberto. *O positivismo jurídico: lições de Filosofia do Direito*. São Paulo: Ícone, 1995.

\_\_\_\_\_. *Direito e poder*. Tradução de Nilson Molin. São Paulo: Unesp, 2008.

\_\_\_\_\_. *Direita e esquerda: razões e significados de uma distinção política*. 2. ed. revista e ampliada. São Paulo: Unesp, 2001.

BONNARD, Roger. *Syndicalismo, corporativismo e Estado corporativo*. Tradução de Themistocles Brandão Cavalcanti. Rio de Janeiro: Livraria Editora Freitas Bastos, 1938.

BRASIL. Leis, decretos, etc. *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 1989. Vol.2.

\_\_\_\_\_. *Consolidação das Leis do Trabalho e Código Processual Civil: Legislação Previdenciária e Constituição Federal*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CADEMARTORI, Sérgio. *Estado de Direito e legitimidade: uma abordagem garantista*. 2. ed. Campinas: Millennium, 2007.

CALAMANDREI, Piero. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Traducción de la segunda edición italiana y estudio preliminar por Santiago Sentis Melendo. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1973.

CAPPELLETTI, Mauro. *Acesso à Justiça*. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

\_\_\_\_\_. *Juízes legisladores?* Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1993.

CARMO, Júlio Bernardo do. Do mútuo consenso como condição de procedibilidade do dissídio coletivo de natureza econômica. *Revista LTr*, Ano 69, jul. de 2005.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.

CASTILHO, Ricardo. *Acesso à Justiça: tutela coletiva de direitos pelo Ministério Público: uma nova visão*. São Paulo: Atlas, 2006.

CASTRO: Torquato de. Causalidade Jurídica no Direito Romano. *Cadernos OAB-PE*, n. 1/82, p. 10-13.

CATHARINO, José Martins. *Direito do Trabalho: estudos, ensaios, pesquisas*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1979.

\_\_\_\_\_. *Neoliberalismo e seqüela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização*. São Paulo: LTR, 1997.

CHIOVENDA, José. Introducción. In: \_\_\_\_\_. *Principios de Derecho Procesal Civil, Tomo I*. Madrid: Reus, 1977. p. 12-45.

CHOSSUDOVSKY, Michel. *A Globalização da pobreza, impactos das reformas do FMI e do Banco Mundial*. São Paulo: Moderna, 1999.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Candido Rangel. *Teoria geral do processo*. 25 ed. rev. e atual. São Paulo: 2009, Malheiros.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. *Teoria geral do processo*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

COSTA, Casimiro Armando; FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 37. ed. São Paulo: LTr, 2010.

COSTA, Coqueijo. *Direito Processual do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1986.

\_\_\_\_\_. *Princípios de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1976.

COSTA, José Augusto Galdino da. *Princípios gerais no processo civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

COUTURE, Eduardo J. *Interpretação das Leis Processuais*. Rio de Janeiro: Editora Forense: 1993.

DALAZEN, João Orestes. Reflexões sobre o Poder Normativo da Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional n. 45/2004. *Revista LTr*, A Emenda Constitucional 45/2004 e a Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho e outros temas. São Paulo: LTr, Ano XIII, n. 13, fev. de 2006.

DAVI, René. *Os grandes sistemas do direito contemporâneo*. 2. ed. Lisboa: Meridiano.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *A instrumentalidade do processo*. 12. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

DUFOUR, Dany-Robert. *Arte de reduzir as cabeças*. São Paulo: Companhia de Freud, 2005.

\_\_\_\_\_. *O Divino mercado: a Revolução Cultural Liberal*. São Paulo: Companhia de Freud, 2009.

FALEIROS, Vicente de Paula. *A política social do Estado Capitalista*. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

FARIA, José Eduardo. *Os novos desafios da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

FAVA, Marcos Neves. O Esmorecimento do Poder Normativo: análise de um aspecto restritivo na ampliação da competência da Justiça do Trabalho. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes (org.). FAVA, Marcos Neves (org.) *Nova Competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

FERRAZ, Sérgio. *A Norma Processual Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1983.

FONSECA, Francisco. *Ultraliberalismo e seus contendores*. Disponível em: <<http://cbrayton.files.wordpress.com/2006/09/tepol15.pdf>>. Acessado em: 20/04/2010.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Globalização & Desemprego: mudanças nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

FREITAG, Bárbara. *Dialogando com Jürgen Habermas*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2005.



GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Método, 2009.

GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. O Fim do Poder Normativo. *Revista LTr*, Justiça do Trabalho: Competência Ampliada. São Paulo, Ano 69, maio de 2005.

GIGLIO, Wagner; D. CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. *Direito Processual do Trabalho*. 16. ed. ver., amp., atual. e adaptada. São Paulo: Saraiva, 2007.

GOLDSCHMIDT, James. *Princípios gerais do processo civil*. São Paulo: Líder, 2002.

GOMES NETO, Mário Wanderley; HOLANDA, Maria Lucicleide Cavalcanti da Silva. Cidadania e acesso à justiça: o modelo de assistência jurídica oferecido pelo Estado de Pernambuco, a partir da Constituição de 1988. In: SEVERO NETO, Manoel (Org.). *Direito, cidadania e processo*. Recife: Fundação Antônio dos Santos Abranches – FASA, 2006. Vol.2.

GONÇALVES, Marcos Vinícius Rios. *Novo curso de direito processual civil, Vol. I: Teoria geral e processo de conhecimento ( 1ª parte)*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GRINOVER, Ada Pellegrini. *Processo civil e interesse público: o processo como instrumento de defesa social*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

GUIMARÃES, José Lázaro Alfredo. *Tutela efetiva: garantia constitucional de justiça eficiente*. Recife: O Autor, 2006.

HABERMAS, Jürgen. *A crise de legitimação no capitalismo tardio*. Rio de Janeiro: Tempo Universitário, 2002.

\_\_\_\_\_. *Mudança estrutural da esfera pública: investigações quanto a uma categoria de sociedade burguesa*. Rio de Janeiro: Tempo Universitário, 2003.

HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. 11. ed. Tradução de Tomaz Tadeu da Silva e Guacira Lopes Louro. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HARVEY, David. *Condição Pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 16. ed. São Paulo: Loyola, 2007.

KELSEN, Hans. *Teoria Geral das Normas*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1986.

KERWIN, Cornelius M. *Normatização: como entidades governamentais escrevem leis e fazem políticas*. Rio de Janeiro: Nórdica, 1996.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 3. ed. 4ª tiragem. São Paulo: LTr, 2005.

LIMA, Francisco Gerson Marques de. *Lineamentos de direito processual do trabalho*. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

LIRA, Fernanda Barreto. *A greve e os novos movimentos sociais: para além da dogmática jurídica e da doutrina da OIT*. São Paulo: LTr, 2009.

- MAGANO, Octavio Bueno. *Política do trabalho*. São Paulo: LTr, 1992.
- MARINONI, Luiz Guilherme. *Teoria Geral do Processo*. vol. 1. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.
- \_\_\_\_\_. *Novas linhas do Processo Civil*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- \_\_\_\_\_. *Direito processual do trabalho*. 29. ed.. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo Coletivo do Trabalho*. 2. ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 1996.
- \_\_\_\_\_. *Processo Coletivo do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização em grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (Org). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.
- MONTESQUIEU. *Do Espírito das Leis*. Texto organizado com Introdução e Notas de Gonzague Truc. Tradução de Fernando Henrique Cardoso e Leôncio Martins Rodrigues. 1 e 2 Volumes. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1962.
- MORAES, Alexandre. *Direito Constitucional*. São Paulo: Atlas, 2008.
- MOREIRA, Luiz (Org.). *Direito, discurso e democracia: com Habermas, contra Habermas*. São Paulo: Landy, 2004.
- MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Mutações do Direito Público*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.
- \_\_\_\_\_. *Mutações do Directo Público*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.
- MORRIS, Christopher W. *Um ensaio sobre o Estado Moderno*. São Paulo: Landy, 2005.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 22. edição, revista e atualizada, 2ª tiragem. São Paulo: Saraiva, 2007.
- \_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.
- \_\_\_\_\_. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- NERY JÚNIOR, Nelson. *Princípios do processo civil na constituição federal*. São Paulo: Revista dos tribunais, 2004.
- NEVES, Marcelo. *A constitucionalização simbólica*. São Paulo: Martins Fontes, 2007.
- PEREIRA, Adilson Bassalho. *Os precedentes normativos dos tribunais do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. A Reforma do Poder Judiciário: o dissídio coletivo e o direito de greve. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA Marcos Neves (Org.). *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. São Paulo: LTr. Maio. 2005.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo trabalhista de conhecimento*. São Paulo: LTr, 1991.

\_\_\_\_\_. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

\_\_\_\_\_. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. A Emenda Constitucional N. 45/2004 e a Justiça do Trabalho: Reflexos, Inovações e Impactos. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*. São Paulo, ano 69, n.5, maio de 2005.

PORTANOVA, Rui. *Princípios do processo civil*. São Paulo: Livraria do advogado, 2003.

RIPER, Wiliam, Walter. Poder normativo da Justiça do Trabalho: análise do antes, do agora e do possível depois. *Revista LTr*, Ano 69, jul. de 2005.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho: flexibilização, terceirização, novas tecnologias, contratos atípicos, participação na empresa*. São Paulo: LTr, 1994.

ROCHA, J. Elias Dubard de Moura. *Crise cognitiva do Processo Judicial: processualística sistêmica I*. Recife: Nossa Livraria, 2008.

ROCHA, José de Moura. *Estudos sobre Processo Civil*. Recife: Editora UFPE, 1969.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da liberdade sindical: direito, política, globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

SAAVEDRA, Giovanni Agostini. *Jurisdição e democracia: uma análise a partir das teorias de Jürgen Habermas, Robert Alexy, Ronald Dworkin e Niklas Luhmann*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SADER, Emir e GENTILLI, Pablo. *Pós-Neoliberalismo II. Que Estado para que democracia?* 4. ed. Petrópolis: Vozes/Clacso, 2004.

SANTOS, Moacyr Amaral. *Comentários ao código de processo civil, Vol. IV*. Rio de Janeiro: Forense, 1977.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

SEVERO NETO, Manoel (Org.). *Direito, cidadania e processo, Vol. II*. Recife: Fundação Antônio dos Santos Abranches – FASA, 2006.

SILVA, Antônio Álvares da. *Questões polêmicas de direito do trabalho, Vol. IV: idéias para uma nova Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

\_\_\_\_\_. *Direito Coletivo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 23. ed. São Paulo: Malheiros editores, 2004.

SILVA, Ovídio A. Batista da. *Curso de processo civil*. 5. ed. São Paulo: Revista dos tribunais, 2000.

SILVA, Wilma Nogueira de Araújo Vaz da. Sobre a exigência de comum acordo com condição da ação de Dissídios Coletivos. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*. São Paulo, Ano 69, p. 1033, set. de 2005.

SOARES FILHO, José. *Sociedade pós-industrial e os impactos da globalização na sociedade, no trabalho, na economia e no Estado*. Curitiba: Juruá, 2007.

SOUZA, Luiz Sérgio Fernandes de. *O papel da Ideologia no preenchimento das lacunas do direito*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

SOUZA, Sérgio Alberto de. *Direito, globalização e barbárie*. São Paulo: LTR, 1998.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Pesquisa de Jurisprudência. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarjurisprudencia.asp?s1=dissidiocoletivo>>. Acessado em: 29/04/2010.

STIGLITZ, Joseph E. *A globalização e seus malefícios: a promessa não cumprida de benefícios globais*. São Paulo: Futura, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 3ª ed. ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

\_\_\_\_\_. Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, José de Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 22 ed. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. *As relações individuais e coletivas de trabalho na reforma do Poder Judiciário*. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Org.) *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. Do ajuizamento dos dissídios coletivos. *Revista LTr*: São Paulo, Ano 69, set. de 2005.

THEODORO JUNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil*. 41. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

VARGAS, Luiz Alberto; FRAGA, Ricardo Carvalho. *Relações Coletivas e Sindicais: Nova Competência após a EC n. 45*. COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Org.) *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. São Paulo: LTr, 2005.

VIDAL NETO, Pedro. *Do poder normativo da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1983.

VIEIRA, Luiz Vicente. *A democracia com pés de barro: o diagnóstico de uma crise que mina as estruturas do Estado de Direito*. Recife: Universitária UFPE, 2006.

WOLKMER, Antonio Carlos. *Ideologia, Estado e Direito*. 4. ed. São Paulo: Revista dos tribunais, 2006.