

**FACULDADE DE DIREITO PROFESSOR DAMÁSIO DE  
JESUS**

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* EM DIREITO  
DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO**

FLÁVIA MANDT LIMA FIGUEIREDO

O papel da justiça do trabalho com ênfase nos dissídios  
coletivos

Aracaju

2014

FLÁVIA MANDT LIMA FIGUEIREDO

O papel da justiça do trabalho com ênfase nos dissídios  
coletivos

Monografia apresentada como pré-requisito para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, sob orientação da Profa. Fabiana Regina Camargo.

Profa. Fabiana Regina Camargo

Aracaju

2014

FLÁVIA MANDT LIMA FIGUEIREDO

O papel da justiça do trabalho com ênfase nos dissídios  
coletivos

Monografia apresentada como pré-requisito para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, sob orientação da Profa. Fabiana Regina Camargo.

Banca Examinadora

Prof.(a) Dr.(a): \_\_\_\_\_

Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus

Banca Examinadora

Prof.(a) Dr.(a): \_\_\_\_\_

Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus

Aprovação: \_\_\_\_\_

Aracaju

2014

## RESUMO

O Direito do Trabalho tem sofrido constantes alterações ao longo dos anos. Essas atualizações possuem uma extraordinária relevância pois as relações humanas se modificam e, como o direito não é estático, as normas jurídicas devem buscar seu aprimoramento de modo que se adequem às necessidades atuais daqueles que a utilizam. Um dos pontos de maior destaque, que necessita de reformulação é a grande ferramenta do operador do direito trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho. Esta devido a ocorrentes reformas nos julgados acarretando o surgimento de novas súmulas e orientações jurisprudências, pelo Órgão máximo da Justiça Laboral – TST, precisa ser reestruturada e incluir o que tem de novidade e retirar o que está obsoleto. Assim, teremos um documento hábil e moderno para auxiliar os advogados, juízes, promotores, acadêmicos etc, em especial, no que tange ao direito coletivo o qual tem a preocupação de buscar melhores condições aos empregados e empregadores. Nesse contexto se destaca a forte atuação dos sindicatos, entes que resguardam os direitos dos trabalhadores frente aos empresários, estabelecendo as negociações e acordos coletivos quando necessário. Também busca solucionar as lides de modo que prevaleça o melhor direito para ambas as partes, principalmente, para aquela que se encontra hipossuficiente.

Palavras-chave: dissídio coletivo, sindicatos, trabalhador, direito laboral, Consolidação das Leis do Trabalho

## **ABSTRACT**

The Labour Law has undergone constant changes over the years. These updates have been extraordinarily important because human relations are modified and, as the law is not static, the legal rules must seek its improvement so that suit the current needs of those who use it. One of the most prominent points, you need to recast great tool is the operator of the labor law, the Consolidation of Labor Laws. This due to reforms occurring in the trial resulting in the emergence of new case law precedents and guidelines, the maximum organ of the Labour Court - TST, needs to be restructured to include what's new and take back what is obsolete. So we have a skillful and modern to help lawyers, judges, prosecutors, academics, etc., in particular with regard to the collective right which is concerned to seek better conditions for employees and employers document. In this context highlights the strong presence of unions, ones that protect the rights of employees against employers, establishing negotiations and collective agreements when necessary. It also seeks to address the chores so that prevail in the best position for both parties, especially for one that is a disadvantage.

Keywords: collective bargaining, unions, worker, labor law, Consolidation of Labor Laws

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>07</b>
<b>2. CONTEXTO HISTÓRICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....</b>	<b>08</b>
2.1 História do Direito do Trabalho.....	14
<b>3. ATUAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NA PUBLICAÇÃO DE SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS COMO FORMA DE ATUALIZAR A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....</b>	<b>18</b>
3.1 Tribunal Superior do Trabalho e suas competências.....	18
3.2 O que é e qual a importância da súmula dos tribunais.....	21
3.3 O que é e qual a importância da Orientação jurisprudencial.....	24
3.4 Atualização da Consolidação das Leis Trabalhistas.....	30
<b>4. O PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO COM ÊNFASE NOS DISSÍDIOS COLETIVOS.....</b>	<b>33</b>
4.1 Direito coletivo do Trabalho.....	33
4.1.1 Meios de solução de conflitos coletivos.....	34
4.1.2 Classificação das ações coletivas.....	37
4.2 Ministério Público do Trabalho e seus meios de atuação.....	38
4.3 Sindicatos dos trabalhadores .....	45
4.4 Dissídio coletivo.....	51
4.4.1 Sentença Normativa.....	54
4.4.2 Ação de Cumprimento de Sentença.....	56
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>58</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>59</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A justiça especializada do trabalho tem uma enorme importância para o Judiciário Brasileiro, uma vez que ela é encarregada de julgar e conciliar os dissídios surgidos, individual ou coletivamente, entre empregados e empregadores, bem como quaisquer controvérsias surgidas no âmbito das relações de trabalho.

Somente na década de 20, surgiram os primeiros órgãos da justiça do trabalho no Brasil enquanto que, no início do século XIX, esses órgãos contemporâneos já existiam na Europa.

O presente trabalho tem por escopo fazer um panorama geral da criação e evolução da justiça do trabalho no Brasil, traçando uma linha do tempo com seu desenvolvimento e mudanças ao longo dos anos, dando ênfase nos dissídios coletivos do trabalho.

O objetivo do presente trabalho é identificar com base em dados históricos a criação e evolução da justiça trabalhista. Como também tecer um panorama geral acerca da atuação dos seus principais órgãos, sobretudo, o TST na função de publicar súmulas e OJ como forma de atualização da CLT.

Além do estudo acerca do direito coletivo do trabalho ressaltando seus meios de solução de conflitos coletivos, as classificações das ações coletivas. Outrossim, não poderia deixar de mencionar os grandes protagonistas na seara coletiva da Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Sindicato dos Trabalhadores, dando destaque para suas origens, competências, legitimidades, previsão constitucional entre outros pontos de extrema relevância.

## 2. CONTEXTO HISTÓRICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Fazendo-se uma análise acerca do trabalho desde os tempos mais remotos, tem-se a escravidão a qual havia sujeição pessoal do trabalhador perante seu senhor e inexistência do trabalho livre. Nessa época o empregado era considerado coisa, e não sujeito de direito. Não havia a subordinação que o ilustríssimo doutrinador Mauricio Godinho Delgado define como (2010, p. 81) “a situação jurídica derivada do contrato de trabalho mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregador sobre o modo de realização da prestação de serviços”.

Partindo para a Antiguidade, o trabalho era tido como algo negativo, uma punição no pensamento clássico grego. No entendimento destes grandes filósofos o trabalho não era um valor voltado a dar dignidade ao homem. Ao contrário dos sofistas, que entendiam ser algo positivo e de relevância.

No livro do Antigo Testamento da Bíblia, encontra-se a passagem em que o homem após experimentar o fruto da árvore do conhecimento do bem e do mal, desrespeitando o mandamento de Deus, é expulso do paraíso, devendo trabalhar para obter o seu próprio sustento.

Na época feudal era o regime de servidão que vigorava, nele o servo era obrigado a passar parte do que produzia na terra ao senhor feudal como forma de pagamento pela sua permanência, utilização e defesa recebida na propriedade deste. Uma vez que, o senhor feudal impunha proteção militar e política aos servos, que não possuíam liberdade.

Com relação a idade média, o magnânimo professor Gustavo Filipe Barbosa Garcia destaca que com as corporações de ofício é possível observar três modalidades de membros:

Os mestres era os proprietários das oficinas, já tendo sido aprovados na confecção de uma obra mestra. Os companheiros era trabalhadores livres que recebiam salários dos mestres, tratando-se de grau intermediário surgido no século XIV. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres o ensinamento metódico do ofício ou profissão, podendo passar ao grau de companheiro se superassem as dificuldades dos ensinamentos (GARCIA, 2010, p.36)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010

Embora seja percebida uma certa liberdade ao trabalhador nessas corporações, a relação a ele empregada era do tipo autoritário, sendo sujeita à realização dos seus interesses do que à proteção destes. A Revolução Francesa cassou as corporações de ofício, pois eram incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa.

Alcançando a sociedade pré-industrial, verifica-se a locação de serviços e a locação de obra ou empreitada.

Em verdade, o Direito do Trabalho surge com a industrialização da sociedade e o trabalho assalariado.

Portanto, destaca-se como o grande marco para o surgimento do Direito do Trabalho a Revolução Industrial<sup>2</sup> do século XVIII iniciada na Inglaterra. Foi através desse movimento, que os operários das fábricas que surgiam de maneira desenfreada nesse país, uma vez que o governo inglês dava muita importância à educação e aos estudos científicos favorecendo as descobertas tecnológicas, organizavam-se em sindicatos, promoviam greves e, até mesmo, realizavam destruição das máquinas em busca da melhoria pelas condições de trabalho e respeito aos seus direitos.

Tida como a fundamental razão econômica que induziu o surgimento do Direito Obreiro, após a criação da descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana. É da necessidade de se colocar pessoas para operar essas máquinas que se obrigou a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo assalariado.

Diante de um cenário de péssimas condições laborativas, longas jornadas de trabalho e exploração do trabalho da mulher e crianças que os trabalhadores se reuniram para reivindicar melhorias, principalmente salariais, por meio de sindicatos.

O Estado deixa seu estado de abstenção e passa a intervir nas relações de trabalho, impondo limitações à liberdade das partes, para a proteção do trabalhador, por meio de legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho (GARCIA, 2010, p. 37)<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> A Revolução Industrial foi um conjunto de mudanças que aconteceram na Europa nos séculos XVIII e XIX. A principal particularidade dessa revolução foi a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado e com o uso das máquinas. A Inglaterra foi precursora na Revolução Industrial devido a diversos fatores, entre eles: possuir uma rica burguesia, o fato do país possuir a mais importante zona de livre comércio da Europa, o êxodo rural e a localização privilegiada junto ao mar o que facilitava a exploração dos mercados ultramarinos.

<sup>3</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010

O Direito do Trabalho, bem como qualquer outro ramo, é formado por um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resultam de um determinado contexto histórico específico.

Como bem expõe o mestre Maurício Godinho Delgado:

O direito do trabalho é o produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa (DELGADO, 2010, p. 78)<sup>4</sup>

Pois bem, a idealização de tal ramo especializado do Direito apresenta a existência de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que apenas se manifestaram de maneira conjunta com o advento e evolução capitalistas.

O objeto primordial do Direito em questão é a relação empregatícia de trabalho, formado em torno dela todo um universo de institutos, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico, por isso que se trata de um ramo autônomo do Direito.

Nos últimos dois séculos o processo de formação e consolidação do Direito do Trabalho passou por quatro fases com características próprias. Para compreendermos esse ramo especializado faz-se necessária a diferenciação que a dinâmica da construção do universo trabalhista vivenciou na experiência dos países de capitalismo central.

O mestre Maurício Godinho Delgado destaca os marcos fundamentais que os autores costumam definir como início de cada fase:

Um desses marcos fundamentais está no “Manifesto Comunista” de *Marx e Engels*, em 1848. Outro dos marcos que muitos autores tendem a enfatizar está, em contrapartida, na Encíclica Católica *Rerum Novarum*, de 1891. Um terceiro marco usualmente considerado relevante pelos autores reside no processo da Primeira Guerra Mundial e seus desdobramentos, como, por exemplo, a formação da OIT – Organização Internacional do Trabalho (1919) e a promulgação da Constituição Alemã de Weimar (1919). É também desse mesmo período a Constituição Mexicana (1917). As duas cartas constitucionais mencionadas foram, de fato, pioneiras na inserção em texto constitucional de normas nitidamente trabalhistas ou, pelo menos, pioneiras no processo jurídico fundamental de constitucionalização do

---

<sup>4</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

Direito do Trabalho, que seria uma das marcas distintivas do século XX. (DELGADO, 2010, p. 88)<sup>5</sup>

A fase inicial tem início no século XIX, na Inglaterra e se estende de 1802 a 1848, tendo como marco a expedição do *Peel's Act* (diploma inglês de proteção aos menores nas fábricas, limitando a jornada de trabalho a 12 horas diárias). Trata-se de uma fase das manifestações incipientes ou esparsas que trata de restrições à utilização do trabalho de menores. Tal aspecto qualifica-se tão somente pela existência de leis voltadas a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Caracteriza-se pela expedição de leis de caráter humanitário, de construção assistemática.

O professor Gustavo Garcia destaca também (2010, p. 38) “na França, em 1814, surge lei proibindo o trabalho de menores de 8 anos. Na Alemanha, observam-se as leis sociais de Bismarck (1833), e na Itália, em 1886, são criadas leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor.”

Essa primeira fase não possuía uma forte presença de uma dinâmica de construção de normas com pressão operária nem mesmo uma união destes com considerável capacidade de pressão e eficaz capacidade de atuação grupal no contexto das sociedades europeias e norte-americana. Em razão disso, as leis trabalhistas dessa época, ainda não deram consistência à formação do Direito do Trabalho.

A segunda fase é chamada de intensificação, caracterizada pela sistematização e consolidação do Direito do Trabalho situa-se entre 1848 e 1890. Têm como marcos iniciais: o Manifesto Comunista de 1848 assim como o movimento de massas denominado cartista, na Inglaterra e, na França, os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho.

São dessa época, na França, o reconhecimento do direito de associação e greve e a fixação da jornada de 10 horas; no plano político, tem-se a extensão do sufrágio universal. No que diz respeito à Inglaterra, por outro lado, a jornada de trabalho seria reduzida a 10 horas em 1849, após o movimento cartista de massas verificado no ano anterior. ( DELGADO, 2010, p. 91)<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

<sup>6</sup> *Idem*

Com o fim da Primeira Grande Guerra, inicia-se a terceira fase identificada de institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho a qual se estendeu de 1890 a 1919. Seus marcos iniciais são: a Conferência de Berlim, que reconheceu uma série de direitos trabalhistas, a Encíclica Católica *Rerum Novarum*, que também fez referência à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada questão social, a Constituição de Weimar e a criação pelo Tratado de Versalhes da OIT. Nela é instituído o chamado constitucionalismo social o qual trata-se da inserção nas Constituições de disposições pertinentes à defesa de interesses sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas.

A constituição alemã de Weimar, de 1919, que repercutiu pela Europa. Nela é possível encontrar disposições acerca da participação do trabalhador nas empresas; liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; direito a um sistema de seguros sociais; direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho.

Destaca-se também nesta fase a Constituição Mexicana, de 1917, como a primeira a dispor sobre o Direito do Trabalho. O doutrinador Gustavo Filipe em seu *Curso de Direito do Trabalho* cita alguns direitos garantidos na mencionada constituição:

O artigo 123 estabelecia: a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais (GARCIA, 2010, p. 337)<sup>7</sup>

Nota-se uma familiaridade dos direitos garantidos nas duas constituições supracitadas.

Nesta etapa o Direito do Trabalho se institucionaliza, oficializa-se, incorporando-se à matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos, após longo período de estruturação, sistematização e consolidação. Tudo isso em razão de duas dinâmicas diferenciadas de formulação de normas jurídicas, uma de atuação coletiva por parte dos empregados que permitia, através

---

<sup>7</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010

da negociação coletiva, a produção autônoma de normas jurídicas. E a outra de atuação do Estado, que tende à produção heterônoma de normas jurídicas.

A quarta e última fase, é a da crise e transição do Direito do Trabalho, conhecida como da autonomia do Direito do Trabalho. Teve início em 1919 e prolongou-se até décadas posteriores do século XX. Suas fronteiras iniciais estariam marcadas pela criação da OIT em 1919 e pelas Constituições do México, 1917, e da Alemanha, 1919.

Diversos foram os fatores marcantes dessa época. De um lado, uma crise econômica iniciada alguns anos antes, entre 1973 e 1974, que não encontrou resposta eficaz e rápida por parte das forças políticas então dirigentes. De outro, um processo de avanço tecnológico, ministrado pela microeletrônica, robotização e microinformática. Esses avanços tecnológicos foram responsáveis pela diminuição do campo de trabalho em diversos setores da economia, especialmente na indústria, acarretando a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho. Ainda eram criadas e aperfeiçoadas formas de prestação laborativas como o teletrabalho e o escritório em casa, chamado de *home office*, que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios.

Em meio a esse quadro, ganha prestígio a reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial, em torno dos quais se construíram as normas justralhistas. Advoga-se em favor da descentralização administrativa e da radical repartição de competências interempresariais, cindindo-se matrizes tradicionais de atuação do Direito do Trabalho. É o que se passa, por exemplo, com a terceirização, cuja dificuldade de enfrentamento pelo ramo justralhista sempre foi marcante. (DELGADO, 2010, p. 93)<sup>8</sup>

O ramo justralhista foi consolidado no período anterior como o mais clássico e amplo instrumento de políticas sociais surgido no capitalismo, produzindo intervenção normativa na economia, em favor de importante distribuição social dos ganhos do sistema econômico.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, 1939 a 1945, a Organização das Nações Unidas foi criada ocorrendo, tempos depois, a consolidação da vinculação com a OIT, como instituição especializada para as questões referentes à regulamentação internacional do trabalho.

---

<sup>8</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

Na seara internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, também previu diversos direitos trabalhistas, como férias remuneradas, limitação de jornada etc.

O Direito do Trabalho é uma grande conquista para a humanidade trabalhadora mundial ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, especialmente àqueles que não detém o poder econômico.

## **2.1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

No Brasil, a Constituição Imperial de 1824, inspirada nos princípios da Revolução Francesa, seguindo o liberalismo, extinguiu as corporações de ofício e deu liberdade de exercício para as profissões.

O Código Comercial de 1850 foi o primeiro código nacional que trouxe regras de Processo, Direito Civil e Direito do Trabalho, sendo a fonte dos demais Códigos. Os direitos trabalhistas tratados neste Código eram: possibilidade do aviso prévio, indenização pela rescisão injusta do contrato a termo, da justa causa, da garantia de salário em caso de acidente de trabalho.

A Carta Constitucional de 1891 garantiu o livre exercício de qualquer profissão, reconheceu a liberdade de associação embasando o STF a considerar lícita a organização de sindicatos. Neste mesmo ano foi publicado o Decreto 1.313/91 proibia o trabalho do menor de 12 anos em fábricas, fixou jornada de sete horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 anos do sexo masculino.

Em 1903 surgiu a primeira norma brasileira sobre sindicalização e organização sindical dos rurais com o Decreto 979/03. Já em 1907 a organização sindical dos urbanos foi garantida através do Decreto 1.637/07.

O ano de 1919 é destaque com a criação do instituto do acidente de trabalho e, mundialmente, a criação da OIT.

As transformações ocorridas na Europa, com o crescente surgimento de leis de proteção ao trabalho, e a instituição da OIT em 1919 influenciaram o surgimento de normas trabalhistas no Brasil. Da mesma forma, os imigrantes em nosso país deram origem a movimentos operários, reivindicando melhores condições de trabalho. (GARCIA, 2010, p. 39/40)<sup>9</sup>

A Lei Eloy Chaves – Lei nº 4.682/23 – instituída em 1923 garantiu a estabilidade decenal apenas aos ferroviários, salvo falta grave, a ser comprovada previamente em inquérito administrativo, presidido por um engenheiro da Inspetoria e Fiscalização das estradas de Ferro, criou a caixa de aposentadoria e pensões para os ferroviários e, no mesmo ato, instituiu o Conselho Nacional do Trabalho, no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

O Decreto 16.027/23 criou o Conselho Nacional do Trabalho, que foi o primeiro embrião da Justiça do Trabalho. Em 1925, a lei 4.982/25 estendeu as férias de 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários. Já no ano de 1927, o Código de Menores estabeleceu a idade mínima de 12 anos para o trabalho, como também a proibição de trabalho noturno e em minas de subsolo.

Na década de 30, diversos Decretos do Poder Executivo estabeleciam normas referentes a questões trabalhistas. Nesse sentido, pode-se destacar a instituição da Carteira Profissional pelo Decreto 21.175/1932, a disciplina da duração da jornada de trabalho em diversos setores da atividade econômica, como no comércio (Decreto 21.186/1932) e na indústria (Decreto 21.364/1932), o trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais (Decreto 21417-A/1932), o trabalho dos menores (Decreto 22.042/1932) e os serviços de estiva (Decreto 20.521/1931). (GARCIA, 2010, p. 40)<sup>10</sup>

Com a posse de Getúlio na presidência do Brasil em 24 de outubro de 1930, imediatamente, no dia 26 de novembro criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto 19.443/30. A partir daí, houve um grande número de legislação entrando em vigor, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho (individuais e coletivas) até a promulgação da Carta de 1934.

---

<sup>9</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010

<sup>10</sup> *Ibidem*

No ano de 1931 entraram em vigor o Decreto Legislativo 19.671-A o qual criou o Departamento Nacional do Trabalho e o Decreto Legislativo 19.770/31 que regulamentou a organização sindical. Um ano depois foi criada a Comissão Mista e Permanente de Conciliação através do Decreto Legislativo 21.396/32, também o Decreto Legislativo 22.132/32 estabeleceu as Juntas de Conciliação e Julgamento. Estes dois últimos decretos representam a mais importante figura na formação da futura Justiça do Trabalho, constituída formalmente apenas em 1939.

O Decreto Legislativo 21.690/32 foi o primeiro a falar da Convenção Coletiva do Trabalho. O Decreto 21.417-A regulamentou o trabalho da mulher e o Decreto 21.186 fixou jornada de oito horas para trabalho no comércio, mais tarde também estendida aos industriários. (CASSAR, 2011, p. 18)<sup>11</sup>

A primeira Constituição do Brasil a possuir normas específicas de Direito do Trabalho foi a de 1934 que recebeu influência do constitucionalismo social, da Constituição de Weimar (social-democrata) e da Constituição americana (liberal-individualista). Essa Carta elevou tais direitos ao status constitucional disposto nos arts. 120 e 121, como salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação da Justiça do Trabalho, ainda não integrante do Poder Judiciário.

A rescisão contratual, justa causa, aviso prévio e a estabilidade dos empregados da indústria e do comércio após 10 anos de serviço foram disciplinadas através da Lei 62/35.

Somente em 1936, com a Lei 185/36, o salário mínimo foi instituído.

Com o golpe de Getúlio Vargas em 1937 e a instalação do regime ditatorial, o Congresso foi fechado e os tribunais trabalhistas receberam competência normativa. A carta de 1937 expressou a intervenção estatal, com características do sistema corporativista. Ela manteve o rol de direitos da Constituição anterior e garantiu direitos coletivos como: o reconhecimento dos sindicatos, a imposição da contribuição sindical e a unicidade sindical vinculada ao Estado, previsão para o

---

<sup>11</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011

contrato coletivo de trabalho, proibida a greve e o lockout que eram vistos como recursos antissociais.

O Decreto-Lei 39/37 disciplinou a execução dos julgados nos conflitos entre empregados e empregadores.

A Lei nº 435/37 considera empregadora única e solidária a empresa principal do grupo econômico. (CASSAR, 2011, p. 19)<sup>12</sup>

Finalmente em 1939, a Justiça do Trabalho é organizada através do Decreto-Lei 1.237/39. O Decreto-Lei 1.346/39 reorganiza o Conselho Nacional do Trabalho.

Diante das inúmeras leis esparsas acerca do Direito do Trabalho foi necessário realizar sua compilação, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto 5.452/1943. A CLT não é propriamente um Código, pois sua principal função foi apenas de reunir as leis trabalhistas existentes.

Desse ponto em diante houve uma intensa modificação e evolução na legislação trabalhista até culminar na Constituição Federal de 1988 que no art. 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social. Por outro lado, também forneceu instrumentos para a flexibilização de direitos trabalhistas.

---

<sup>12</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011

### **3. ATUAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NA PUBLICAÇÃO DE SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS COMO FORMA DE ATUALIZAR A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

#### **3.1 O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E SUAS COMPETÊNCIAS**

A organização da justiça do trabalho está disposta no título IV, capítulo III, seção V, artigos 111 a 117 da Constituição Federal e possui os seguintes órgãos: Tribunal Superior do Trabalho - TST, Tribunal Regional do Trabalho - TRT e Juízes do Trabalho.

A Justiça do Trabalho é composta por três graus de jurisdição: o primeiro grau de jurisdição trabalhista é representado pelos Juízes do Trabalho que atuam nas Varas do Trabalho; o grau seguinte tem como representantes os Tribunais Regionais do Trabalho, formado pelos Juízes do TRT e, o último grau, mas não menos importante é representado pelo Tribunal Superior do Trabalho, composto pelos Ministros do TST.

O Tribunal Superior do Trabalho surgiu em 1946, ano em que a Justiça do Trabalho foi integrada ao Poder Judiciário.

Órgão de cúpula da justiça do trabalho, com sede em Brasília e jurisdição em todo território nacional, é composto por vinte e sete ministros, escolhidos dentre brasileiros entre trinta e cinco e sessenta e cinco anos de idade, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, conforme art. 111-A da CF:

Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II - os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

§ 1º A lei disporá sobre a competência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 2º Funcionário junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I - a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;

II - o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante.<sup>13</sup>

Para compor seu pleno, o órgão máximo da justiça obreira também se submete a regra do quinto constitucional, disposta no art. 94 da Carta Magna e consubstanciada nos incisos primeiro e segundo do caput do art. 111-A do mesmo diploma. Tal regra determina que um quinto dos lugares do TST será ocupado dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, notório saber jurídico e reputação ilibada e, membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício. Os demais Ministros são escolhidos dentre juízes dos TRTs, oriundos da magistratura de carreira indicados pelo próprio Tribunal Superior.

A reforma do judiciário com a Emenda Constitucional nº 45/2004 trouxe duas inovações perante o TST. Dessa maneira, segundo o §2º do art. 111-A da Carta Magna, funcionário junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

1º) a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;

2º) o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante. (PEREIRA, 2013, p. 102)<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> BRASIL. Legislação brasileira. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 26 mar. 2014

<sup>14</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: saraiva, 2013

De acordo com a autonomia conferida aos tribunais pela Constituição no art. 96, I, a, o TST editou o Regimento Interno por meio da Resolução Administrativa n. 1.295/2008. Juntamente com este documento e a CLT, esta disciplinada a composição, as seções e o funcionamento do TST.

Regimento Interno do TST definiu, em seu art. 59, os órgãos que o compõem, concomitantemente com os outros dois trazidos pela EC n° 45/2004, quais sejam: o Tribunal Pleno; o Órgão Especial; a Seção Especializada em dissídio coletivos (SDC); a Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI) que é dividida em Subseção I e Subseção II; oito Turmas; três Comissões Permanentes: de Regimento Interno, de Jurisprudência e Precedentes Normativos, e de Documentação.

Dessa maneira, esse mesmo regimento dispõe sobre as atribuições da Presidência, Vice-Presidência, Corregedoria-Geral e do Conselho da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho.

Cabe ao Tribunal Pleno, segundo Leone Pereira

Ressalte-se que o Tribunal Pleno edita as Súmulas, que representam o entendimento sedimentado de todo o TST, e as Seções editam as Orientações Jurisprudenciais, representando o entendimento cristalizado de cada uma delas. Assim, as Orientações Jurisprudenciais significam um entendimento consolidado de menos amplitude – “é o embrião de uma Súmula, é a Súmula filhote” (PEREIRA, 2013, p. 103)<sup>15</sup>

A competência funcional do Tribunal Superior do Trabalho está prevista no art. 67 do seu regimento Interno, *in verbis*:

Art. 67. Compete ao Tribunal Superior do Trabalho processar, conciliar e julgar, na forma da lei, em grau originário ou recursal ordinário ou extraordinário, as demandas individuais e os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais, os conflitos de direito sindical, assim como outras controvérsias decorrentes de relação de trabalho, e os litígios relativos ao cumprimento de suas próprias decisões, de laudos arbitrais e de convenções e acordos coletivos.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013

<sup>16</sup> BRASIL. Legislação brasileira. *Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, 24 de abril de 2008. Disponível em

A função precípua do TST é uniformizar a interpretação da legislação trabalhista dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho. Também é sua competência decidir em última instância as questões de ordem administrativa da Justiça do Trabalho.

As competências funcionais dos demais órgãos que compõem o TST também estão dispostas no Regimento Administrativo nº 1.295/2008.

### 3.2 O QUE É E QUAL A IMPORTÂNCIA DA SÚMULA DOS TRIBUNAIS

Primeiramente, o termo *súmula* vem do latim *summula* e significa sumário, resumo. Ou seja, consiste no resumo do entendimento jurisprudencial baseado em decisões reiteradas no mesmo assunto. A *súmula* é uma construção jurisprudencial, criada a partir do dinamismo das relações de direito.

É o entendimento da eminente doutrinadora Vólia Bomfim Cassar acerca do conceito de *súmula*:

As *súmulas* refletem o posicionamento majoritário de determinado Tribunal. Elas servem de orientação para toda a comunidade jurídica para tentar harmonizar julgamentos futuros sobre a questão sumulada. (CASSAR, 2011, p. 78)<sup>17</sup>

A mesma autora traz o objetivo das *súmulas*, segundo o magnânimo Sérgio Pinto Martins:

O objetivo delas é trazer paz social no julgamento das matérias, possuindo um papel construtivo para dar correta interpretação de lei ou abrandar seu rigor para fazer justiça. Além disso, é instrumento eficaz para diminuir as demandas judiciais. (MARTINS, apud CASSAR, 2011, p. 78)<sup>18</sup>

---

<[http://www3.tst.jus.br/DGCJ/regimento\\_interno\\_tst/RegimentoAtualRA1295/1295.html](http://www3.tst.jus.br/DGCJ/regimento_interno_tst/RegimentoAtualRA1295/1295.html)>. Acesso em: 07 abr. 2014

<sup>17</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011

<sup>18</sup> *Idem*

Como há uma grande demanda pelo amparo jurídico do Estado nas questões litigiosas existentes no cotidiano da população e das inúmeras decisões a serem proferidas pelos magistrados, fizeram-se necessários mecanismos que tornassem mais ágil o andamento processual face à segurança jurídica das decisões. Dentre eles surgiu a súmula, como ferramenta facilitadora do Direito.

Com isso, representam a uniformização pelos Tribunais de seus entendimentos em consonância quanto à matéria tratada, visto a exigência de que a reunião dos mesmos assuntos ocorra através do voto da maioria absoluta dos membros do colegiado em questão, conforme o artigo 479 do Código de Processo Civil.

“Art. 479. O julgamento, tomado pelo voto da maioria absoluta dos membros que integram o tribunal, será objeto de súmula e constituirá precedente na uniformização da jurisprudência.”<sup>19</sup>

Com relação a redução proporcionada pelos julgamentos, a inserção da súmula no Supremo Tribunal chamou atenção de juristas do mundo inteiro, pois refletia uma vitória para as partes no momento em que garantiam que processos iniciados em uma mesma época teriam desfecho homogêneo. O que ajudou no prestígio da Justiça.

Há quem se posicione no sentido de que as súmulas afrontam a garantia do princípio do duplo grau de jurisdição, o qual é um desdobramento do princípio da ampla defesa, assim como os princípios da separação dos poderes e do livre convencimento do juiz.

Trata-se, na verdade, de uma emenda que contém a orientação jurisprudencial de um tribunal para casos análogos. Para o Dicionário Jurídico Acquaviva (2009) “corresponde ao *case* do direito norte-americano”.

As súmulas dividem-se em dois tipos: vinculantes e não vinculantes. Para que uma súmula seja vinculante, ou seja, para que ela possua força

---

<sup>19</sup> BRASIL. Legislação brasileira. *Código de Processo Civil*. Brasília, 11 de janeiro de 1973. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm) >. Acesso em: 11 abr. 2014

normativa e efeitos “*erga omnes*”, é necessário que ela atenda os requisitos do artigo 103, a da Constituição Federal e EC n. 45/04, dentre os requisitos, pode-se destacar a exigência de ser aprovada por maioria de 2/3 dos votos do Supremo Tribunal Federal (oito votos), havendo de incidir sobre matéria constitucional que tenha sido objeto de decisões reiteradas do Tribunal, ou seja, que ela tenha sido objeto de debate e discussão no STF.<sup>20</sup>

O Supremo Tribunal Federal instituiu a Súmula da Jurisprudência Predominante, ao seu Regimento Interno, através da emenda de 28 de agosto de 1963, simplesmente com o intuito de unir teses jurídicas já consolidadas em seus julgados.

A importância prática da súmula do STF aparece, de maneira clara, em seu regimento interno, o qual a citação da súmula, pelo número correspondente, dispensará perante o tribunal, a referência a outros julgados no mesmo sentido.

A Corte está adstrita às súmulas, salvo nos casos de novos entendimentos. Os ministros relatores podem arquivar ou negar seguimento a pedido ou recurso que contrarie a jurisprudência predominante do tribunal.

Pertencendo ao Supremo a uniformização da interpretação das leis federais, é evidente que a súmula se torna fonte imprescindível de consulta para julgadores de primeiro grau e tribunais, embora não seja legalmente vinculante, em nome da separação e da independência entre os Poderes da União.

De acordo com a tradição e os costumes brasileiros (em sua maioria de herança romano- germânicos) adotados no ordenamento jurídico Brasileiro, percebe-se que as súmulas têm força meramente indicativa, quer dizer que, não possuem força coercitiva. Todavia, com a reforma do Poder Judiciário através da EC nº 45 de 2004 passou a ser facultado ao Supremo Tribunal Federal a edição, revisão e cancelamento dos enunciados dando a este, obrigatoriedade de observância por parte dos demais poderes federativos.

A função atípica, de legislar, conferida ao Poder Judiciário decorre da extensão de seus poderes levando a uma descentralização da função legislativa, uma vez que tal extensão gera uma concorrência da função do Poder Legislativo.

---

<sup>20</sup> FARINELLI, Jéssica Ramos. Súmula. Disponível em < <http://www.infoescola.com/direito/sumula/> >. Acesso em: 09 abr. 2014

Esta descentralização se inspira na tradição Anglo-Saxônica, enraizada pela “*common Law*”, a qual as decisões jurisprudenciais se dão a partir do caso concreto, permitindo que casos idênticos sejam julgados da mesma forma, estabelecendo precedentes. A título de exemplo, podemos citar como adeptos da teoria dos precedentes, os Estados Unidos da América, o Canadá e a Inglaterra.<sup>21</sup>

O objetivo da súmula não é apenas conferir maior estabilidade à jurisprudência, como facilitar a atividade dos operadores de direito e do tribunal, simplificando-se o julgamento das questões mais comuns.

Importante destacar que a súmula não comporta interpretação analógica.

Na seara trabalhista, com a Resolução nº 129, de 5 de abril de 2005, o termo enunciado foi substituído por súmula, que é conferida às emendas da jurisprudência dessa área.

O número total atual de súmulas publicadas pelo Tribunal Superior do Trabalho é 447, sendo que a última foi divulgada em 17 de dezembro de 2013.

### **3.3 O QUE É E QUAL A IMPORTÂNCIA DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL**

Para dar início ao estudo da orientação jurisprudencial é imprescindível destacar a classificação das fontes do Direito do Trabalho.

Nesse ramo de estudo, o pluralismo das fontes é mostrado pela existência de normas jurídicas emanadas não só do Estado, mas de certos grupos sociais, como ocorre com as convenções e acordos coletivos de trabalho.

A palavra fonte tem inúmeros conceitos, além da concepção estrita de nascente, o termo também é utilizado no sentido metafórico com ideia de início, princípio, origem, causa. Foi nesse sentido metafórico que a teoria jurídica encontrou a melhor denominação para o verbete.

O ilustre doutrinador Maurício Godinho Delgado apresenta a importância do estudo das fontes do direito:

---

<sup>21</sup> FARINELLI, Jéssica Ramos. Súmula. Disponível em < <http://www.infoescola.com/direito/sumula/> >. Acesso em: 09 abr. 2014

O tema relativo às fontes do ordenamento jurídico é um dos nobres e fundamentais de todo o Direito. É um tema nuclear da Filosofia Jurídica, na medida em que examina as causas e fundamentos remotos e emergentes do fenômeno jurídico. É tema central da Ciência do Direito, na medida em que estuda os meios pelos quais esse fenômeno exterioriza-se. É também tema essencial a qualquer ramo jurídico específico, na medida em que discute as induções que levaram à formação das normas jurídicas em cada um dos ramos enfocados e os mecanismos concretos de exteriorização dessas normas. (DELGADO, 2010, p. 127)<sup>22</sup>

O mesmo autor propõe um estudo das fontes justralhistas divididas em três partes diferentes, quais sejam: de um lado a análise do conceito e classificação (tipologia) das fontes do Direito e suas repercussões no ramo jurídico do trabalho; de outro lado realiza um exame minucioso de cada fonte justralhista encontrada na classificação anterior e; por fim faz uma reflexão sobre o problema da hierarquia normativa no âmbito do Direito Laboral.

As fontes do Direito são classificadas em materiais e formais.

De maneira sucinta o Nobre autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia define da seguinte maneira os tipos de fontes:

Fontes materiais referem-se aos fatores sociais, econômicos, políticos, filósofos e históricos que deram origem ao Direito, influenciando na criação das normas jurídicas. Pode-se dizer que as fontes materiais do Direito do Trabalho são estudadas pela Sociologia Jurídica e suas especializações. Fontes formais referem-se às formas de manifestação do Direito no sistema jurídico, pertinentes, assim, à exteriorização das normas jurídicas. (GARCIA, 2010, p. 59)<sup>23</sup>

As fontes materiais dividem-se em diferentes blocos, consoante o tipo de fatores que se enfoca no estudo da construção e mudanças do fenômeno jurídico. Nesse sentido tem-se fontes materiais: econômicas, sociológicas, políticas e, ainda, filosóficas (ou político-filosóficas), no concerto dos fatores que influenciam a formação e transformação das normas jurídicas.

Além dessas correntes de caráter socialista, trabalhista, social-democrático e congêneres, existem outras linhas de pensamento sistematizado que influenciaram, nos últimos 100 anos, a criação ou mudança do Direito do Trabalho. Por exemplo: o bysmarkianismo, no final do século XIX, o fascismo-corporativismo, na primeira metade do século XX e, por fim, o neoliberalismo, nas últimas décadas do século XX

<sup>22</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010.

<sup>23</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

e início do século XXI. Tudo isso sem desprezar-se a crucial dualidade político-filosófica dos tempos modernos, consubstanciada na antítese democracia “*versus*” autocracia.

No panorama atual da economia e sociedade, podem-se citar como exemplos de fontes materiais: a mobilização dos sindicatos e centrais sindicais para reduzir o limite da jornada de trabalho de 44h para 40 horas semanais; a reivindicação dos homens, maridos e companheiros de gestantes, para que eles adquiram o direito à estabilidade durante o período de gestação; no campo empresarial. A forte pressão, sobretudo em razão da crise mundial, para reduzir o rigor das leis trabalhistas e as constantes reivindicações para flexibilizar os direitos trabalhistas.

Na fonte material não há uma obrigatoriedade, mas uma pressão das classes (empregados e empregadores) sobre o Congresso Nacional, com o objetivo de alterar a legislação. Esta fonte é caracterizada como dos movimentos sociais, sendo, portanto uma fase prévia ao surgimento das fontes formais.

O doutrinador Mauricio Godinho *apud* Gustavo Filipe (2010, p.61) adjetiva as fontes formais como “o fenômeno de exteriorização final das normas jurídicas, os mecanismos e modalidades mediante os quais o direito transparece e se manifesta”<sup>24</sup>.

As fontes formais são normas de observância obrigatória pela sociedade. Todos devem cumpri-las, pois são imperativas, exemplo: convenção, acordo coletivo, leis. Mauricio Godinho (2010, p. 130) diz que “são fontes formais os meios de revelação transparência da norma jurídica – os mecanismos exteriores e estilizados pelos quais as normas ingressam, instauram-se e cristalizam-se na ordem jurídica”<sup>25</sup>.

O doutrinador Maurício Godinho apresenta uma discussão teórica a respeito do estuário das fontes jurídicas formais: discute-se sobre a unidade ou pluralidade dos núcleos de produção das fontes formais do Direito, os chamados centros de positividade jurídica. Duas teorias principais tratam do tema: a monista e a pluralista.

A teoria monista, de filiação positivista, capitaneada por Hans Kelsen, sustenta que as fontes formais do Direito derivam de um único centro de

---

<sup>24</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

<sup>25</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010.

positivação, o Estado, caracterizado como o único dotado de coerção/sanção. Já a teoria pluralista não considera válida a tese do exclusivismo estatal, sustentando a clara existência de distintos centros de positivação jurídica ao longo da sociedade civil, como o demonstram, ilustrativamente, o costume e os instrumentos jurídicos da negociação coletiva trabalhista (contrato coletivo, convenção coletiva ou acordo coletivo do trabalho). Para vertente pluralista, a circunstância de se reconhecer no Estado o centro hegemônico de positivação jurídica não impede a percepção da nítida convivência, no âmbito societário, de outros núcleos de produção de fontes formais do Direito. (DELGADO, 2010, p. 130/131)<sup>26</sup>

A fonte formal se caracteriza por seu caráter geral, abstrato, impessoal e imperativo. Não se considera, sob a ótica técnica, fonte formal de direito tudo que acarrete em nascimento do direito, mas apenas a norma de caráter positivo (regras, princípios e valores). Ou seja, todo o comando jurídico geral, impessoal, imperativo e abstrato.

Elas conferem à norma jurídica o caráter positivo, obrigando os agentes sociais. São impostas e se incorporam às relações jurídicas. Ordenam os fatos segundo valores, regulam as relações e as ligam a determinadas consequências.

Segundo a doutrinadora Vólia Bomfim Cassar esse tipo de fonte formal não significa

Norma escrita e sim norma positiva, ou seja, aquela que tem força coercitiva sobre seus destinatários. O costume é fonte formal assim como o é a lei, Assim, por exemplo, a gorjeta recebida pelo garçom é parcela espontânea, pois a lei não obriga ninguém a fazê-lo, mas o cliente do restaurante se sente coagido a tanto. (CASSAR, 2011, p. 57)<sup>27</sup>

Em virtude do pluralismo das fontes trabalhistas, as classificadas como formais são divididas em autônomas e heterônomas, de acordo com sua origem e a participação, ou não dos destinatários principais das normas jurídicas, na sua confecção.

As normas heterônomas são decorrentes da atividade normativa direta do Estado, como a Constituição, as leis, os decretos e a sentença normativa. Já as autônomas são normas produzidas por certos grupos sociais organizados, como os usos e costumes, e os instrumentos normativos decorrentes da negociação coletiva (acordos e convenções coletivas).

O poder conferido aos remetentes sociais para regular, no caso, diversos aspectos das relações de trabalho é chamado autonomia coletiva dos particulares.

---

<sup>26</sup> *Ibidem*

<sup>27</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011

Além dessa classificação padrão, o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia classifica as fontes do Direito Trabalhista em internacionais e nacionais

As normas internacionais de Direito do Trabalho se consubstanciam nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, podendo existir ainda, tratados internacionais (bilaterais e multilaterais) versando sobre Direito do Trabalho. Cabe frisar que as Convenções da OIT, bem como os tratados internacionais, para vigorar no País, dependem de ratificação interna, conforme os arts. 49, inciso I, 84, inciso VIII, e 5º, §3º, da Constituição Federal de 1988.

Normas nacionais são aquelas originadas internamente, no âmbito do próprio país, podendo, da mesma forma, ser estatais e não estatais. (GARCIA, 2010, p. 60/61)<sup>28</sup>

As orientações jurisprudenciais são nítidos exemplos de fonte formal emanadas do TST. Elas podem ser oriundas da SDC (Seção de Dissídios Coletivos) e SDI-I e II (Seção de Dissídios Individuais) do Colendo Tribunal do Trabalho, cristalizam a tendência da jurisprudência do próprio Tribunal ora em matérias coletivas ora em matérias decididas em dissídios individuais, mas que ainda não tiveram a autoridade exigida para se transformarem em súmulas.

O Tribunal Superior do Trabalho no ano 2000, repartiu a Seção de dissídios Individuais em duas: a Subseção I e a Subseção II. A ideia dessa repartição foi deixar com que cada uma ficasse responsável por determinadas causas, fazendo com que houvesse uma harmonia maior nas decisões, em razão dessa especialização.

O Regimento Interno do TST, Resolução Administrativa nº 1.295/2008, informa na seção V que cada uma dessas subseções está restrita ao julgamento de determinada causa, porém também há previsão de julgamento do Pleno da Seção de Dissídios Individuais em casos específicos (art. 71, I, do Regimento Interno).

#### Seção V

Da competência da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Art. 71.À Seção Especializada em Dissídios Individuais, em composição plena ou dividida em duas Subseções, compete:

- I – em composição plena, julgar, em caráter de urgência e com preferência na pauta, os processos nos quais tenha sido estabelecida, na votação, divergência entre as Subseções I e II da Seção Especializada em Dissídios Individuais, quanto à aplicação de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República.
- II – à Subseção I:

<sup>28</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

- a) julgar os embargos interpostos contra decisões divergentes das Turmas, ou destas que diverjam de decisão da Seção de Dissídios Individuais, de Orientação Jurisprudencial ou de Súmula; e
- b) julgar os agravos e os agravos regimentais interpostos contra despacho exarado em processos de sua competência.

III – à Subseção II:

a) originariamente:

- 1. julgar as ações rescisórias propostas contra suas decisões, as da Subseção I e as das Turmas do Tribunal;
- 2. julgar os mandados de segurança contra os atos praticados pelo Presidente do Tribunal, ou por qualquer dos Ministros integrantes da Seção Especializada em Dissídios Individuais, nos processos de sua competência;
- 3. julgar as ações cautelares; e
- 4. julgar os habeas corpus.

b) em única instância:

- 1. julgar os agravos e os agravos regimentais interpostos contra despacho exarado em processos de sua competência; e
- 2. julgar os conflitos de competência entre Tribunais Regionais e os que envolvam Juízes de Direito investidos da jurisdição trabalhista e Varas do Trabalho em processos de dissídios individuais.

c) em última instância:

- 1. julgar os recursos ordinários interpostos contra decisões dos Tribunais Regionais em processos de dissídio individual de sua competência originária; e
- 2. julgar os agravos de instrumento interpostos contra despacho denegatório de recurso ordinário em processos de sua competência.<sup>29</sup>

As OJs, como são assim chamadas as Orientações Jurisprudenciais, da SDI-II apareceram em meados do ano 2000 e têm a intenção de se manifestar sobre assuntos decorrentes de sua competência originária. Contudo, há orientações da SDI-I que também tratam de questões processuais, porém, editadas antes.

O mesmo Regimento, na seção IV, art. 70, também expõe a competência da Seção de Dissídio Coletivo:

Seção IV

Da competência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC)

Art. 70. À Seção Especializada em Dissídios Coletivos compete:

I – originariamente:

- a) julgar os dissídios coletivos de natureza econômica e jurídica, de sua competência, ou rever suas próprias sentenças normativas, nos casos previstos em lei;
- b) homologar as conciliações firmadas nos dissídios coletivos;
- c) julgar as ações anulatórias de acordos e convenções coletivas;
- d) julgar as ações rescisórias propostas contra suas sentenças normativas;
- e) julgar os agravos regimentais contra despachos ou decisões não definitivas, proferidos pelo Presidente do Tribunal, ou por qualquer dos Ministros integrantes da Seção Especializada em Dissídios Coletivos;

<sup>29</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/DGCJ/regimento\\_interno\\_tst/RegimentoAtualRA1295/1295.html](http://www3.tst.jus.br/DGCJ/regimento_interno_tst/RegimentoAtualRA1295/1295.html). Acesso em: 30 abr. 2014

- f) julgar os conflitos de competência entre Tribunais Regionais do Trabalho em processos de dissídio coletivo;
  - g) processar e julgar as medidas cautelares incidentais nos processos de dissídio coletivo; e
  - h) processar e julgar as ações em matéria de greve, quando o conflito exceder a jurisdição de Tribunal Regional do Trabalho.
- II – em última instância, julgar:
- a) os recursos ordinários interpostos contra as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em dissídios coletivos de natureza econômica ou jurídica;
  - b) os recursos ordinários interpostos contra decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em ações rescisórias e mandados de segurança pertinentes a dissídios coletivos e a direito sindical e em ações anulatórias de acordos e convenções coletivas;
  - c) os embargos infringentes interpostos contra decisão não unânime proferida em processo de dissídio coletivo de sua competência originária, salvo se a decisão embargada estiver em consonância com precedente normativo do Tribunal Superior do Trabalho, ou com Súmula de sua jurisprudência predominante; e
  - d) os agravos de instrumento interpostos contra despacho denegatório de recurso ordinário nos processos de sua competência<sup>30</sup>

O número atual de OJs publicadas na Seção de Dissídios Individuais – I é de 421 sendo que a última foi publica em 05.fev.2013. Já a quantidade das da SDI – II é de 158 e a última foi publica em 16.abr.2012. E a da SDC é 38 sendo que a última foi publicada em 07.dez.1998.

### **3.4 ATUALIZAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS**

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, documento que serviu para unificar as legislações trabalhistas já existentes no Brasil, completou 70 anos no dia 1º de maio de 2013, apesar das diversas alterações já realizadas em seu texto original, datado de 1943, para se adequar às mudanças que aconteceram nas relações de trabalho, ela se mostra desatualizada. O texto ainda contém artigos curiosos, como o que proíbe a empresa de pagar o funcionário com bebidas ou drogas.

Mesmo diante de todas as mudanças já sofridas pela CLT para alguns especialistas o texto de sete décadas ainda é jovem e relevante se mantendo vivo. Por outro lado, tem quem acredite que o texto precisa ser revisto para abranger novas profissões e o uso da tecnologia, motivando que a Consolidação não acompanhou esta evolução e existem lacunas na lei, deixando algumas empresas a mercê por não saberem agir com esses trabalhadores.

---

<sup>30</sup> *Ibidem*

O conjunto de legislações trabalhistas completou seus 70 anos muito engessada, muitas vezes tentando a superproteção que acaba gerando desproteção. Por exemplo, os trabalhadores domésticos, com a publicação da PEC das Domésticas, que concedeu mais direitos a essa classe.

Ao lado do emprego que é regulamentado pela CLT, existem outras formas de trabalho como: trabalho por projetos, trabalho por conta própria, trabalho individual, trabalho da pessoa jurídica, todas essas formas de trabalho estão fora da cobertura da Consolidação Trabalhista, pois ela só protege a relação convencional de empregado e empregador.

Esse acervo de leis muito importante que assegurou os direitos dos trabalhadores no início da industrialização do Brasil foi criado num tempo que não existiam computadores nem celulares, necessitando de remodelação em muitos aspectos, especialmente com relação ao teletrabalho.

Muitos artigos já foram excluídos com os anos, como alguns que tratam da emissão da carteira de trabalho, da jornada de trabalho e das férias anuais. Além disso, seções completas foram eliminadas da lei, como a da constituição das comissões, das atribuições das comissões de salário mínimo, da fixação do salário mínimo, dos serviços de estiva, dos serviços de capatazias nos portos, da comissão do imposto sindical e das custas.

As alterações mais importantes na Consolidação vieram com a Constituição de 1988, com o fim da estabilidade e a generalização do FGTS, que aconteceu em 1966, mas só foram confirmadas com a CF/88 com a possibilidade de ampliação da jornada acima de seis horas e da redução de salários por meio de negociação ou acordo coletivo. Em 2011, a CLT reconheceu o trabalho à distância, a lei nº 12.551/11 concedeu os mesmos direitos trabalhistas para empregados que exercem trabalho remoto.

De acordo com o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, em entrevista a um jornal televisivo, há um consenso para que a CLT seja atualizada. Para ele a sociedade brasileira deve muito a CLT, o trabalho foi valorizado, os direitos das mulheres consagrados, o trabalho infantil repudiado entre outros tantos temas que receberam avanços significativos.

É preciso uma atualização pontual, item por item, tópico por tópico da CLT para que efetivamente tenha uma legislação que responda às necessidades do trabalhador e do empregador nos dias atuais.

Renovar a CLT não é somente acrescentar o que falta, mas também tirar o excesso de regras que atrapalham as negociações.

Essa atualização é vista com otimismo pelo Presidente do TST, uma vez que tanto o trabalhador como o empregador estão dispostos a conversar e negociar.

## 4. O PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO COM ÊNFASE NOS DISSÍDIOS COLETIVOS

### 4.1 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Também chamado de Direito Corporativo, Direito Normativo e Direito Sindical, o atualmente, Direito Coletivo tem como base de sustentação os sindicatos.

Muitos autores defendem que este ramo do Direito do Trabalho está prestes a se tornar uma ciência autônoma, independente, pois lhe falta apenas um requisito primordial, vasta legislação. Os demais pontos exigidos para receber tal título já possui, que são: domínio de vasta matéria, princípios próprios e institutos peculiares. Outrossim, os sujeitos e objetos também são diversos dos relacionados aos do direito individual.

Este Direito trata coletivamente dos conflitos do trabalho e das formas de solução desses mesmos conflitos. Além da organização sindical e da forma de representação coletiva dos interesses da classe profissional e econômica.

O Direito Coletivo do Trabalho sendo um dos setores do Direito do Trabalho tem peculiaridades próprias sem se afastar deste. Não possui autonomia legislativa, uma vez que seu conteúdo é tratado na Consolidação das Leis do Trabalho. Igualmente não há autonomia jurisdicional, pois a Justiça do Trabalho resolve as lides envolvendo tanto o Direito Individual como o Direito Coletivo do Trabalho. Além disso, também não possui autonomia didática, doutrinária.

É certo que sua natureza jurídica é de um setor, segmento do Direito do Trabalho.

Com relação à definição desse setor do Direito Laboral, a doutrinadora Vólia Cassar apresenta o seguinte:

O Direito Coletivo é a parte do Direito do Trabalho que trata coletivamente dos conflitos do trabalho e das formas de solução desses mesmos conflitos. Trata da organização sindical e da forma de representação coletiva dos interesses da classe profissional e econômica. (CASSAR, 2011, p. 1289)<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011

Essa parte do Direito em estudo possui princípios próprios que vão desde a negociação coletiva até sindicalismo. Uma negociação coletiva precisa de bases para orientar os interessados, o procedimento e facilitar a solução nos impasses procedimentais.

Apenas para pontuar os princípios, são eles: o da liberdade sindical, o da preponderância do interesse coletivo sobre o individual, o da autonomia coletiva ou poder de autorregulamentação, o da busca do equilíbrio social ou da paz social, o da adequação ou da adaptação, o do limite da negociação coletiva, o da boa-fé ou da lealdade entre os negociantes, o da intervenção obrigatória dos sindicatos, o da equivalência entre os negociantes, o da atuação de terceiros, da exclusividade sindical, da autonomia coletiva, da autodeterminação coletiva ou autotutela, da democracia sindical interna.

Diante dessa gama de princípios que sustentam o Direito Coletivo do Trabalho, no Brasil a atuação obreira nos assuntos juscoletivos está restrita às entidades sindicais.

#### **4.1.1 MEIOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS**

O Direito Coletivo Laboral organiza-se através de seres coletivos trabalhistas que atuam na resolução dos conflitos coletivos ocorrentes em suas relações operárias. Esses conflitos podem ser de ordem econômica, também chamado de dissídio coletivo de interesse ou de natureza constitutiva, ou de ordem jurídica.

O doutrinador Gustavo Filipe Barbosa Garcia diferencia as modalidades de conflitos coletivos.

O conflito coletivo de natureza econômica é aquele em que se verifica a discussão sobre a fixação de condições de trabalho, como reajustes, aumentos, jornadas de trabalho etc., a serem observadas no âmbito dos contratos individuais de trabalho.

O conflito coletivo de natureza jurídica tem por objetivo a interpretação de disposição normativa específica de categoria. No âmbito do dissídio coletivo,

observa-se aquele de natureza jurídica ou declaratória, o qual é previsto na Lei 7.701/1988, art. 1º, caput. (GARCIA, 2010, p.1254)<sup>32</sup>

São 3 os meios de solução de conflitos coletivos: autotutela, autocomposição e heterocomposição.

A autotutela ou autodefesa é a forma mais primitiva de resolução de conflitos de interesse e, ocorre quando as próprias partes envolvidas procedem à defesa de seus interesses, de forma que uma delas impõe a sua vontade à outra. É caracterizada pela imposição da força por uma das partes e a submissão da parte contrária.

Essa força empregada pode ser de forma física, econômica, social, política, cultural, etc.

Em regra, é proibida pelo ordenamento jurídico atual e, caracteriza-se crime disposto no art. 345 do CP (exercício arbitrário das próprias razões):

#### **Exercício arbitrário das próprias razões**

Art. 345 - Fazer justiça pelas próprias mãos, para satisfazer pretensão, embora legítima, salvo quando a lei o permite:

Pena - detenção, de quinze dias a um mês, ou multa, além da pena correspondente à violência.

Parágrafo único - Se não há emprego de violência, somente se procede mediante queixa.<sup>33</sup>

São exemplos de autodefesa no âmbito dos conflitos coletivos de trabalho a greve e o *lockout* (vedado pela Lei 7.783/1989, art. 17).

Outra forma de solução de dissídios coletivos é a autocomposição que consiste numa modalidade em que as próprias partes, unilateralmente ou bilateralmente, resolvem a lide sem a intervenção de terceiros e, principalmente, sem o uso da força.

---

<sup>32</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

<sup>33</sup> BRASIL. Legislação brasileira. *Código Penal Brasileiro*. Brasília, 7 de dezembro de 1940. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em: 12 mai. 2014

As partes ajustam suas divergências de modo autônomo, diretamente, por força e atuação próprias, celebrando documento pacificatório, que é o diploma coletivo negociado.

Segundo as palavras do nobre doutrinador Leone Pereira (2013, p.778) “trata-se da forma mais privilegiada de solução das lides, gozando de reconhecido prestígio nos âmbitos nacional e internacional”.

Essa modalidade é dividida da seguinte maneira:

- Quanto à manifestação de vontade:

a) Autocomposição unilateral: quando há renúncia de uma das partes, ou o reconhecimento da pretensão da parte contrária.

b) Autocomposição bilateral: quando há concessões recíprocas, com natureza de transação.

- Quanto ao âmbito de estipulação:

a) Autocomposição extraprocessual: realiza-se fora do âmbito do Poder Judiciário, ex: acordo coletivo, convenção coletiva, costumes e mediação.

b) Autocomposição intraprocessual: realiza-se no âmbito do Poder Judiciário, ex: conciliação.

É certo que a autocomposição é celebrada autonomamente pelas partes, ainda que sob certa pressão social verificada ao longo da dinâmica negocial.

Por fim, o último tipo de resolução de conflitos é a heterocomposição que permite a presença de um terceiro para solucionar a lide, independentemente de aceitação das partes inseridas na controvérsia, o terceiro tem poder de decisão sobre as partes.

É assim definida por Maurício Godinho Delgado:

A heterocomposição ocorre quando as partes coletivas contrapostas não conseguindo ajustar, automaticamente, suas divergências, entregam a um terceiro o encargo da resolução do conflito; ocorre também a heterocomposição quando as partes não conseguem impedir, com seu impasse, fórmulas heterocompositivas a arbitragem e o processo judicial próprio ao sistema trabalhista brasileiro, chamado dissídio coletivo. (DELGADO, 2010, p. 1205)<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

Existem duas formas de heterocomposição:

- a) Jurisdição: a figura do terceiro é exercida pelo Estado-Juiz, que sendo provocado, aplica o direito objetivo ao caso concreto para resolver o conflito de interesses, realizando a justa composição da lide e a pacificação social;
- b) Arbitragem: a figura do terceiro é exercida pelo árbitro, escolhido em comum pelas partes envolvidas. Essa forma é regulamentada pela Lei 9.307/96.

#### **4.1.2 CLASSIFICAÇÃO DAS AÇÕES COLETIVAS**

Os dissídios coletivos podem ser classificados em econômicos ou de interesse, jurídicos ou de direito e, de greve.

Os de natureza jurídica econômica tem por objeto a criação de novas condições de trabalho, ou a modificação das já existentes. Enquanto que os de natureza jurídica tem a intenção de interpretar certa norma, declarando seu conteúdo ou sua aplicação normativa.

Existem autores que classificam as ações coletivas segundo o tipo de sentenças, podendo ser de natureza constitutiva ou declaratória.

Nos dissídios de natureza constitutiva, o objeto é criar novas condições de trabalho para a categoria. Por outro lado, a de natureza declaratória o objeto é apenas declarar a existência ou inexistência de uma relação jurídica, que ocorre nos dissídios de natureza jurídica ou de interpretação. Exemplo: a declaração da legalidade ou ilegalidade da greve ou, como se diz atualmente, da abusividade ou não abusividade do movimento paredista.

Nas ações coletivas não existem sentenças de natureza condenatórias, mas apenas de natureza constitutiva ou declaratória. A sentença normativa não possui aquela natureza, apenas cria ou interpreta certa norma, que vai, posteriormente, ser objeto de ação de cumprimento na Vara do Trabalho.

Já os dissídios coletivos de greve o próprio nome sugere do que se trata, é instaurado em caso de greve, na hipótese de negociação coletiva frustrada ou esgotada.

## 4.2 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E SEUS MEIOS DE ATUAÇÃO

Os doutrinadores não entraram em consenso acerca da origem do Ministério Público. Uns afirmam que esse órgão nasceu no Egito, há quase 4 mil anos, quando um funcionário real possuía poderes para castigar os rebeldes e proteger a população.

Enquanto que para outros a procedência do MP se dá na antiguidade clássica: *éforos*, para os espartanos, *thesmotetis*, para os gregos, *advocatus fisci* ou procuradores *caesaris*, para os romanos. Ainda há aqueles que indicam a Idade Média, nos *saions* germânicos, nos *baillos* e *senescais*, como a responsável pelo surgimento do Ministério Público.

Contudo, a maioria dos autores indica que a origem do Ministério Público é da ordenança francesa, de 1302.

É certo que a expressão Ministério Público pode ter 2 sentidos: um amplo e um restrito, como bem afirma o doutrinador Sergio Pinto Martins:

A expressão Ministério Público pode ter sentido amplo ou restrito. Em sentido amplo é referente a toda pessoa que exerce função pública. Em sentido estrito, era a função de ofício ou de um magistrado específico, incumbido do dever de exercitar um provimento legislativo no século XVIII. (MARTINS, 2012, p. 144)<sup>35</sup>

O termo 'ministério' deriva do latim e significa cargo ou função que exerce, equivale a *mister* ou *mester*.

A figura do Ministério Público era relacionada à dos agentes do rei, ou seja, a 'mão do rei' e, nos dias atuais, para manter a metáfora, a 'mão da lei'. A expressão *parquet*, que é demasiadamente utilizada nos meios forenses para se referir ao MP, advém da tradição francesa, assim como 'magistratura de pé' e *les gens du roi*. Com efeito, os procuradores do rei, antes de adquirirem a condição de magistrados e terem assento ao lado dos juízes, ficavam, inicialmente, sobre o assoalho (*parquet*) da sala de audiências, e não sobre o estrado, lado a lado à 'magistratura sentada'.

Após este breve relato histórico, vale transcrever o conceito empregado pelo doutrinador Leone Pereira a esta instituição.

---

<sup>35</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense*. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

(...) o Ministério Público como uma instituição permanente, constitucionalmente prevista, essencial à função jurisdicional do Estado, dotada de autonomia funcional e administrativa, desvinculada dos Poderes Executivos, Legislativos e Judiciário, tendo por funções a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e individuais indisponíveis, das liberdades públicas constitucionais e da garantia do contraditório. (PEREIRA, 2013, p. 125)<sup>36</sup>

Pode-se extrair desse conceito as características do Ministério Público, sendo elas: uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, autonomia funcional e administrativa, tem como funções a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e individuais indisponíveis, das liberdades públicas constitucionais e a garantia do contraditório.

O MP está previsto na CF/88 nos arts. 127 ao 130-A, *in verbis*:

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

§ 1º - São princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.

§ 2º Ao Ministério Público é assegurada autonomia funcional e administrativa, podendo, observado o disposto no art. 169, propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, provendo-os por concurso público de provas ou de provas e títulos, a política remuneratória e os planos de carreira; a lei disporá sobre sua organização e funcionamento.

§ 3º - O Ministério Público elaborará sua proposta orçamentária dentro dos limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias.

§ 4º Se o Ministério Público não encaminhar a respectiva proposta orçamentária dentro do prazo estabelecido na lei de diretrizes orçamentárias, o Poder Executivo considerará, para fins de consolidação da proposta orçamentária anual, os valores aprovados na lei orçamentária vigente, ajustados de acordo com os limites estipulados na forma do § 3º.

§ 5º Se a proposta orçamentária de que trata este artigo for encaminhada em desacordo com os limites estipulados na forma do § 3º, o Poder Executivo procederá aos ajustes necessários para fins de consolidação da proposta orçamentária anual.

§ 6º Durante a execução orçamentária do exercício, não poderá haver a realização de despesas ou a assunção de obrigações que extrapolem os limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias, exceto se previamente autorizadas, mediante a abertura de créditos suplementares ou especiais.

Art. 128. O Ministério Público abrange:

I - o Ministério Público da União, que compreende:

- a) o Ministério Público Federal;
- b) o Ministério Público do Trabalho;
- c) o Ministério Público Militar;
- d) o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios;

II - os Ministérios Públicos dos Estados.

<sup>36</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013

§ 1º - O Ministério Público da União tem por chefe o Procurador-Geral da República, nomeado pelo Presidente da República dentre integrantes da carreira, maiores de trinta e cinco anos, após a aprovação de seu nome pela maioria absoluta dos membros do Senado Federal, para mandato de dois anos, permitida a recondução.

§ 2º - A destituição do Procurador-Geral da República, por iniciativa do Presidente da República, deverá ser precedida de autorização da maioria absoluta do Senado Federal.

§ 3º - Os Ministérios Públicos dos Estados e o do Distrito Federal e Territórios formarão lista tríplice dentre integrantes da carreira, na forma da lei respectiva, para escolha de seu Procurador-Geral, que será nomeado pelo Chefe do Poder Executivo, para mandato de dois anos, permitida uma recondução.

§ 4º - Os Procuradores-Gerais nos Estados e no Distrito Federal e Territórios poderão ser destituídos por deliberação da maioria absoluta do Poder Legislativo, na forma da lei complementar respectiva.

§ 5º - Leis complementares da União e dos Estados, cuja iniciativa é facultada aos respectivos Procuradores-Gerais, estabelecerão a organização, as atribuições e o estatuto de cada Ministério Público, observadas, relativamente a seus membros:

I - as seguintes garantias:

- a) vitaliciedade, após dois anos de exercício, não podendo perder o cargo senão por sentença judicial transitada em julgado;
- b) inamovibilidade, salvo por motivo de interesse público, mediante decisão do órgão colegiado competente do Ministério Público, pelo voto da maioria absoluta de seus membros, assegurada ampla defesa;
- c) irredutibilidade de subsídio, fixado na forma do art. 39, § 4º, e ressalvado o disposto nos arts. 37, X e XI, 150, II, 153, III, 153, § 2º, I;

II - as seguintes vedações:

- a) receber, a qualquer título e sob qualquer pretexto, honorários, percentagens ou custas processuais;
- b) exercer a advocacia;
- c) participar de sociedade comercial, na forma da lei;
- d) exercer, ainda que em disponibilidade, qualquer outra função pública, salvo uma de magistério;
- e) exercer atividade político-partidária;
- f) receber, a qualquer título ou pretexto, auxílios ou contribuições de pessoas físicas, entidades públicas ou privadas, ressalvadas as exceções previstas em lei.

§ 6º Aplica-se aos membros do Ministério Público o disposto no art. 95, parágrafo único, V.

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

I - promover, privativamente, a ação penal pública, na forma da lei;

II - zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia;

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;

IV - promover a ação de inconstitucionalidade ou representação para fins de intervenção da União e dos Estados, nos casos previstos nesta Constituição;

V - defender judicialmente os direitos e interesses das populações indígenas;

VI - expedir notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, requisitando informações e documentos para instruí-los, na forma da lei complementar respectiva;

VII - exercer o controle externo da atividade policial, na forma da lei complementar mencionada no artigo anterior;

VIII - requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial, indicados os fundamentos jurídicos de suas manifestações processuais;

IX - exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas.

§ 1º - A legitimação do Ministério Público para as ações civis previstas neste artigo não impede a de terceiros, nas mesmas hipóteses, segundo o disposto nesta Constituição e na lei.

§ 2º As funções do Ministério Público só podem ser exercidas por integrantes da carreira, que deverão residir na comarca da respectiva lotação, salvo autorização do chefe da instituição.

§ 3º O ingresso na carreira do Ministério Público far-se-á mediante concurso público de provas e títulos, assegurada a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em sua realização, exigindo-se do bacharel em direito, no mínimo, três anos de atividade jurídica e observando-se, nas nomeações, a ordem de classificação

§ 4º Aplica-se ao Ministério Público, no que couber, o disposto no art. 93.

§ 5º A distribuição de processos no Ministério Público será imediata.

Art. 130. Aos membros do Ministério Público junto aos Tribunais de Contas aplicam-se as disposições desta seção pertinentes a direitos, vedações e forma de investidura.

Art. 130-A. O Conselho Nacional do Ministério Público compõe-se de quatorze membros nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal, para um mandato de dois anos, admitida uma recondução, sendo:

I o Procurador-Geral da República, que o preside;

II quatro membros do Ministério Público da União, assegurada a representação de cada uma de suas carreiras;

III três membros do Ministério Público dos Estados;

IV dois juízes, indicados um pelo Supremo Tribunal Federal e outro pelo Superior Tribunal de Justiça;

V dois advogados, indicados pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil;

VI dois cidadãos de notável saber jurídico e reputação ilibada, indicados um pela Câmara dos Deputados e outro pelo Senado Federal.

§ 1º Os membros do Conselho oriundos do Ministério Público serão indicados pelos respectivos Ministérios Públicos, na forma da lei.

§ 2º Compete ao Conselho Nacional do Ministério Público o controle da atuação administrativa e financeira do Ministério Público e do cumprimento dos deveres funcionais de seus membros, cabendo-lhe:

I zelar pela autonomia funcional e administrativa do Ministério Público, podendo expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências;

II zelar pela observância do art. 37 e apreciar, de ofício ou mediante provocação, a legalidade dos atos administrativos praticados por membros ou órgãos do Ministério Público da União e dos Estados, podendo desconstituí-los, revê-los ou fixar prazo para que se adotem as providências necessárias ao exato cumprimento da lei, sem prejuízo da competência dos Tribunais de Contas;

III receber e conhecer das reclamações contra membros ou órgãos do Ministério Público da União ou dos Estados, inclusive contra seus serviços auxiliares, sem prejuízo da competência disciplinar e correicional da instituição, podendo avocar processos disciplinares em curso, determinar a

remoção, a disponibilidade ou a aposentadoria com subsídios ou proventos proporcionais ao tempo de serviço e aplicar outras sanções administrativas, assegurada ampla defesa;

IV rever, de ofício ou mediante provocação, os processos disciplinares de membros do Ministério Público da União ou dos Estados julgados há menos de um ano;

V elaborar relatório anual, propondo as providências que julgar necessárias sobre a situação do Ministério Público no País e as atividades do Conselho, o qual deve integrar a mensagem prevista no art. 84, XI.

§ 3º O Conselho escolherá, em votação secreta, um Corregedor nacional, dentre os membros do Ministério Público que o integram, vedada a recondução, competindo-lhe, além das atribuições que lhe forem conferidas pela lei, as seguintes:

I receber reclamações e denúncias, de qualquer interessado, relativas aos membros do Ministério Público e dos seus serviços auxiliares;

II exercer funções executivas do Conselho, de inspeção e correção geral;

III requisitar e designar membros do Ministério Público, delegando-lhes atribuições, e requisitar servidores de órgãos do Ministério Público.

§ 4º O Presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil oficiará junto ao Conselho.

§ 5º Leis da União e dos Estados criarão ouvidorias do Ministério Público, competentes para receber reclamações e denúncias de qualquer interessado contra membros ou órgãos do Ministério Público, inclusive contra seus serviços auxiliares, representando diretamente ao Conselho Nacional do Ministério Público.<sup>37</sup>

Sendo um órgão executivo, o MP não está mais subordinado às ordens do Poder Executivo, como era nas Constituições de 1946 e 1967. Trata-se de um órgão que está fora dos demais poderes, tendo, portanto, autonomia. Outrossim, é um órgão independente. Dessa forma, não restam dúvidas que o Ministério Público desempenha um importante papel em defesa da Constituição, da sociedade, o de fiscal da lei.

O Ministério Público é formado pelo Ministério Público da União (o qual compreende o Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Militar e o Ministério Público do DF e Territórios) e Ministério Público dos Estados (promotores e procuradores de Justiça), conforme art.128 da CF/88.

Vamos analisar neste trabalho somente o MPT, o qual é regido pela Carta Magna e pela Lei Complementar 75/93 (Lei Orgânica do MPU). São seus órgãos: o Procurador-Geral do Trabalho, o Colégio de Procuradores do Trabalho, o Conselho Superior do MPT, a Câmara de Coordenação e Revisão do MPT, os Subprocuradores-Gerais do Trabalho, os Procuradores Regionais do Trabalho e os Procuradores do Trabalho.

---

<sup>37</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2009

As competências do MPT estão dispostas no art. 83 da LOMPU (Lei Orgânica do Ministério Público da União) para atuação em conjunto com os órgãos da justiça do trabalho, in verbs:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;

II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;

VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;

VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;

X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;

XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.<sup>38</sup>

A atuação do MPT pode ocorrer por 2 vias: a judicial ou a extrajudicial. Cabe à esta instituição, na via judicial, atuar nas atribuições do art. 83 da LC 75/93 supracitado como parte ou agente.

<sup>38</sup> BRASIL. Legislação brasileira. *Lei Complementar n°75*. Brasília, 20 de maio de 1993. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm) >. Acesso em: 19 mai. 2014

A proposição da ação civil pública, esta que é o grande exemplo de atuação judicial do MPT, está prevista na Constituição para tutelar os interesses transindividuais ou metaindividuais de terceira dimensão (difusos, coletivos e individuais homogêneos). A referida ação combate: o trabalho infantil, o trabalho em condições degradantes, todas as formas de desvirtuamento da relação de emprego, às cooperativas fraudulentas e à terceirização irregular, às contratações da Administração Pública sem concurso público, o desrespeito das normas previstas na CF/88 e na CLT e, ainda protege a dignidade, a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho.

Ainda cabe ao MPT atuando como órgão agente na via judicial, segundo Leone Pereira (2013, p.148): representar os menores em juízo (art. 793 da CLT), propor ação rescisória, ajuizar ação anulatória de cláusula convencional, dissídio coletivo de greve, mandado de segurança etc.

No papel de fiscal da Lei ou *custos legis*, o MPT goza da independência e discricionariedade para atuar judicialmente em várias hipóteses exemplificadas pela melhor doutrina processual trabalhista, exemplo: manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por iniciativa; requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas; intervir obrigatoriamente em todos os efeitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da JT, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional; entre outros.

A atuação extrajudicial do MPT é realizada através de dois importantes instrumentos: o inquérito civil público, o qual realiza investigação administrativa prévia, consistente em um procedimento extrajudicial de natureza inquisitória, que tem por escopo colher elementos de convicção suficientes para a propositura da ação civil pública ou tentativa de celebração de termo de ajuste de conduta; há ainda o termo de ajuste de conduta que consiste em um instrumento extrajudicial através do qual o MPT celebra um ajuste, um acordo com certa empresa, estipulando-se prazo e condições, com o intuito de adequação da conduta do ofensor aos ditames legais. Este último instrumento deve ser acompanhado de multa pecuniária pelo descumprimento (astreinte).

O art. 84 da LC 75/93 também traz outras possibilidades de atuação extrajudicial do MPT, *in verbis*:

Art. 84. Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente:

I - integrar os órgãos colegiados previstos no § 1º do art. 6º, que lhes sejam pertinentes;

II - instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores;

III - requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas;

IV - ser cientificado pessoalmente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nas causas em que o órgão tenha intervido ou emitido parecer escrito;

V - exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade.<sup>39</sup>

### 4.3 SINDICATOS DOS TRABALHADORES

Os sindicatos dos trabalhadores fazem parte do estudo do Direito Coletivo do Trabalho. Há autores que preferem o termo Direito Sindical pois acreditam que a figura do sindicato tem maior destaque no setor do direito em estudo.

Seja qual for o termo mais apropriado, esse ramo é formado por um conjunto de regras, princípios e institutos regulatórios das relações entre os seres coletivos trabalhistas, sendo de um lado os trabalhadores, representados pelas entidades sindicais e, de outro, os seres coletivos empresariais, atuando isoladamente ou por meio de sindicatos.

Quanto aos sindicatos, o doutrinador Maurício Godinho Delgado traz uma ótima definição:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida. (DELGADO, 2010, p. 1233)<sup>40</sup>

<sup>39</sup> BRASIL. Legislação brasileira. Lei Complementar nº75. Brasília, 20 de maio de 1993. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm) >. Acesso em: 19 mai. 2014

<sup>40</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

O sindicato é uma categoria econômica, profissional ou profissional diferenciada que é reconhecida pela Lei e pela Constituição Federal como titular de direitos, conforme demonstra o art. 8º da CF/88 *in verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.<sup>41</sup>

A natureza jurídica do sindicato é de associação, sendo pessoa jurídica de direito privado. Como apresentado na CF/88, não é admitido o sindicato ligado ao Estado, como órgão dele dependente ou exercendo funções delegadas pelo Poder Público. Ele não possui fins lucrativos e é criado por iniciativa única dos interessados, constituído e administrado sob a responsabilidade de seus membros e por ter sua finalidade voltada à defesa de seus interesses.

---

<sup>41</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2009

Essa associação civil tem por escopo representar os interesses dos trabalhadores, que se organizam por categoria e não por profissão, tanto na esfera judicial (ingressar com ação civil coletiva para exigir o pagamento de adicional de insalubridade, por exemplo) quanto na esfera extrajudicial (negociação coletiva com a empresa para aumento de salário). Tem essa formação em razão do paralelismo sindical que deve existir entre a categoria econômica e a profissional, de forma que cada agente social esteja devidamente representado, equilibrando os interesses.

A CLT em seus arts. 511 a 514 trata da organização sindical conceituando categoria profissional e dando outras providências, *in verbis*:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural .

Art. 512 - Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos :

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Art. 514. São deveres dos sindicatos :

a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;

b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;

c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.

d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:

a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;

b) fundar e manter escolas do alfabetização e prevencionais.<sup>42</sup>

A organização dos sindicatos é feita com base no sistema de categorias. Há sindicatos que defendem interesses da categoria profissional (trabalhadores) e os que representam e defendem interesses da categoria econômica (empregadores). Existe ainda sindicatos que representam categorias profissionais diferenciadas.

A estrutura do sistema sindical também se encontra na CLT em seu art. 534 o qual afirma que sua composição deve ser sob a forma de uma pirâmide, que contem sindicato em sua base, federação em seu meio e confederação em seu topo. Essa divisão é chamada de sistema confederativo. Recentemente, as centrais sindicais tiveram reconhecimento jurídico, tendo natureza de órgão de cúpula, pois coordenam as demais entidades.

Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

§ 1º - Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de Sindicatos que àquela devam continuar filiados.

---

<sup>42</sup> BRASIL. Legislação brasileira. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 26 mai. 2014

§ 2º - As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio autorizar a constituição de Federações interestaduais ou nacionais.

§ 3º - É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os Sindicatos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.<sup>43</sup>

Os sindicatos podem ser classificados como: horizontais as quais as pessoas reunidas realizam determinada atividade profissional com categorias profissionais diferenciadas e, verticais que envolvem todos os empregados da empresa por conta da atividade econômica.

A organização interna do sindicato será feita conforme previsão em seu estatuto. Dessa maneira, é vedada a interferência ou intervenção estatal no seu funcionamento interno. Vale destacar que algumas normas da CLT ainda estão em vigor acerca da organização interna do sindicato, como forma de evitar abusos e uniformizar a matéria.

A composição interna do sindicato é formada por órgãos definidos no art. 522 da CLT, são eles:

Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.<sup>44</sup>

A Assembleia Geral é um órgão deliberativo do sindicato, nela algumas decisões devem ser tomadas em escrutínio secreto. Enquanto que a Diretoria tem a

---

<sup>43</sup> BRASIL. Legislação brasileira. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 26 mai. 2014

<sup>44</sup> *Idem*

função de administrar o sindicato e é composta por, no mínimo, 3 e, no máximo, 7 membros eleitos pela Assembleia geral com mandato de 3 anos. A Diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato (eleição indireta). Já o Conselho Fiscal tem a atribuição de fiscalizar as contas e gastos do sindicato, este órgão é formado por 3 membros eleitos pela Assembleia Geral.

Como os órgãos da diretoria e conselho fiscal administram os sindicatos, seus representantes são escolhidos mediante escrutínio secreto, durante seis horas contínuas, na sede do sindicato, na de suas delegacias e seções e nos principais locais de trabalho.

Os delegados sindicais são indicados pela diretoria, com a função de representar e defender os interesses do sindicato perante os poderes públicos e as empresas. De acordo com a jurisprudência do TST, não possuem estabilidade, pois não têm poderes de direção sindical e são indicados pela diretoria.<sup>45</sup> (CORREIA, 2014, p.560).

O sistema sindical é custeado por quatro espécies de contribuição. Existe a contribuição sindical, anteriormente chamada de imposto sindical, que possui natureza de tributo e é obrigatória para todos os empregados, associados ou não, profissionais liberais e, ainda, aos empregadores. O valor a ser descontado dos empregados é da remuneração de um dia de trabalho e ocorrerá no mês de março e repassado ao sindicato no mês de abril. O rateio da contribuição sindical, cobrada dos trabalhadores, é feita de acordo com o art. 589 da CLT e será da seguinte forma: 5% para as confederações, 10% para as centrais sindicais, 15% para as federações, 60% para os sindicatos e 10% restantes para conta especial do empregado e salário. Para os empregadores, o valor será proporcional ao capital social da empresa, e o recolhimento ocorrerá no mês de janeiro.

Uma outra contribuição é a confederativa que serve para custear o sistema confederativo, ou seja, sindicatos, federações e confederações. Diferentemente da contribuição sindical essa não tem natureza tributária, portanto não pode ser cobrada de trabalhadores não associados ao sindicato, sob pena de grave violação à liberdade sindical.

---

<sup>45</sup> CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. 5. Ed. Salvador: Jus Podivm, 2014.

A terceira contribuição é a assistencial ou taxa de reversão prevista no art. 513 da CLT que tem como finalidade compensar os custos decorrentes da participação nas negociações coletivas e, ainda, em razão da conquista de condições mais benéficas aos trabalhadores. Não possui natureza de tributo, com isso será cobrada apenas dos filiados ao sindicato.

E por último, a mensalidade sindical ou estatutária que está prevista no art. 548, b, da CLT. Essa está no estatuto do sindicato e é cobrada apenas do trabalhador filiado. Tem como interesse manter as atividades recreativas e assistenciais do sindicato.

A Carta Magna concedeu aos sindicatos o poder de criação de normas jurídicas, isto é, estabelecer, junto com as empresas, normas mais benéficas aos trabalhadores, observando as peculiaridades regionais e econômicas de cada local. Esse poder conferido aos sindicatos é chamado de princípio da autorregulamentação ou da criatividade jurídica da negociação coletiva.

#### 4.4 DISSÍDIO COLETIVO

O dissídio coletivo está disposto nos parágrafos do art. 114 da Carta Magna de 1988 e nos arts. 856 a 875 da CLT, *in verbis*:

Constituição Federal/1988

Art. 114. (...)

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.<sup>46</sup>

Consolidação das Leis Trabalhistas

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>46</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2009

Art. 857 - A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho.

Parágrafo único. Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação.

Art. 858 - A representação será apresentada em tantas vias quantos forem os reclamados e deverá conter:

- a) designação e qualificação dos reclamantes e dos reclamados e a natureza do estabelecimento ou do serviço;
- b) os motivos do dissídio e as bases da conciliação.

Art. 859 - 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.

Art. 860 - Recebida e protocolada a representação, e estando na devida forma, o Presidente do Tribunal designará a audiência de conciliação, dentro do prazo de 10 (dez) dias, determinando a notificação dos dissidentes, com observância do disposto no art. 841.

Parágrafo único - Quando a instância for instaurada ex officio, a audiência deverá ser realizada dentro do prazo mais breve possível, após o reconhecimento do dissídio.

Art. 861 - É facultado ao empregador fazer-se representar na audiência pelo gerente, ou por qualquer outro preposto que tenha conhecimento do dissídio, e por cujas declarações será sempre responsável.

Art. 862 - Na audiência designada, comparecendo ambas as partes ou seus representantes, o Presidente do Tribunal as convidará para se pronunciarem sobre as bases da conciliação. Caso não sejam aceitas as bases propostas, o Presidente submeterá aos interessados a solução que lhe pareça capaz de resolver o dissídio.

Art. 863 - Havendo acordo, o Presidente o submeterá à homologação do Tribunal na primeira sessão.

Art. 864 - Não havendo acordo, ou não comparecendo ambas as partes ou uma delas, o presidente submeterá o processo a julgamento, depois de realizadas as diligências que entender necessárias e ouvida a Procuradoria.

Art. 865 - Sempre que, no decorrer do dissídio, houver ameaça de perturbação da ordem, o presidente requisitará à autoridade competente as providências que se tornarem necessárias.

Art. 866 - Quando o dissídio ocorrer fora da sede do Tribunal, poderá o presidente, se julgar conveniente, delegar à autoridade local as atribuições de que tratam os arts. 860 e 862. Nesse caso, não havendo conciliação, a autoridade delegada encaminhará o processo ao Tribunal, fazendo exposição circunstanciada dos fatos e indicando a solução que lhe parecer conveniente.

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.

Art. 868 - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente,

aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

Parágrafo único - O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.

Art. 869 - A decisão sobre novas condições de trabalho poderá também ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal:

- a) por solicitação de 1 (um) ou mais empregadores, ou de qualquer sindicato destes;
- b) por solicitação de 1 (um) ou mais sindicatos de empregados;
- c) ex officio, pelo Tribunal que houver proferido a decisão;
- d) por solicitação da Procuradoria da Justiça do Trabalho.

Art. 870 - Para que a decisão possa ser estendida, na forma do artigo anterior, torna-se preciso que 3/4 (três quartos) dos empregadores e 3/4 (três quartos) dos empregados, ou os respectivos sindicatos, concordem com a extensão da decisão.

§ 1º - O Tribunal competente marcará prazo, não inferior a 30 (trinta) nem superior a 60 (sessenta) dias, a fim de que se manifestem os interessados.

§ 2º - Ouvidos os interessados e a Procuradoria da Justiça do Trabalho, será o processo submetido ao julgamento do Tribunal.

Art. 871 - Sempre que o Tribunal estender a decisão, marcará a data em que a extensão deva entrar em vigor.

Art. 872 - Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento, sob as penas estabelecidas neste Título.

Parágrafo único - Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade da decisão proferida, poderão os empregados ou seus sindicatos, independentes de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar reclamação à Junta ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título, sendo vedado, porém, questionar sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão.

Art. 873 - Decorrido mais de 1 (um) ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis.

Art. 874 - A revisão poderá ser promovida por iniciativa do Tribunal prolator, da Procuradoria da Justiça do Trabalho, das associações sindicais ou de empregador ou empregadores interessados no cumprimento da decisão.

Parágrafo único - Quando a revisão for promovida por iniciativa do Tribunal prolator ou da Procuradoria, as associações sindicais e o empregador ou empregadores interessados serão ouvidos no prazo de 30 (trinta) dias. Quando promovida por uma das partes interessadas, serão as outras ouvidas também por igual prazo.

Art. 875 - A revisão será julgada pelo Tribunal que tiver proferido a decisão, depois de ouvida a Procuradoria da Justiça do Trabalho.<sup>47</sup>

De modo sucinto o dissídio coletivo consiste num processo coletivo. Ele pode ser conceituado como processo coletivo ajuizado no Poder Judiciário Trabalhista que tem por objetivo interesses gerais e abstratos das categorias profissionais e econômicas participantes.

---

<sup>47</sup> BRASIL. Legislação brasileira. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 06 mai. 2014

Esse tipo de processo é destinado à solução de conflitos coletivos de interesses nas relações de trabalho. Enquanto o poder normativo estabelece normas jurídicas, o dissídio coletivo é um processo judicial de solução dos conflitos coletivos econômicos e jurídicos.

O professor Raimundo Simão Melo *apud* Leone Pereira define da seguinte maneira o dissídio coletivo

O dissídio coletivo, pois, numa definição mais abrangente, é o processo por meio do qual se discutem interesses abstratos e gerais, de pessoas indeterminadas (categorias profissional e econômica), com o fim de se criar, modificar ou extinguir condições gerais de trabalho, de acordo com o princípio da discricionariedade, atendendo-se aos ditames da conveniência e da oportunidade e respeitando-se os limites mínimo e máximo previstos em lei (Constituição Federal, art. 114, §2º e CLT, art. 766) (MELO *apud* PEREIRA, 2013, p. 780)<sup>48</sup>

Não se deve analisar o dissídio coletivo como um processo em si, mas sim como ação, vez que instaurará o processo. Sendo assim, trata-se de uma espécie de ação coletiva conferida a determinados entes coletivos, normalmente 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 ou interpretação de normas que irão incidir no âmbito dessas mesmas categorias.

Essa espécie de dissídio não pode ser confundida com o dissídio individual, o qual tem por objeto resolver o conflito individual através da provocação do Estado-Juiz com o ajuizamento do direito de ação aplicando o direito ao caso concreto. Enquanto que o dissídio coletivo objetiva resolver o conflito coletivo, sendo estes classificados como: conflito coletivo de natureza jurídica ou de direito e conflito coletivo de natureza econômica ou de interesse, os quais serão melhor abordados mais a diante.

#### **4.4.1 SENTENÇA NORMATIVA**

Ao tratar de sentença normativa, Leone (2013, p. 796) afirma que o nome tecnicamente correto seria acórdão normativo uma vez que os dissídios coletivos

---

<sup>48</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013

são de competência originária dos tribunais trabalhistas. Porém o termo popular constantemente utilizado é sentença normativa.

Tal peça consiste na decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho ou Tribunal Superior do Trabalho quando julgam dissídio coletivo.

Nesse caso há a criação de normas gerais e abstratas de conduta de observância obrigatória para as categorias da lide, reproduzindo efeitos nos respectivos contratos individuais de trabalho.

Quando o dissídio coletivo for de natureza econômica sua sentença terá natureza constitutiva, visto que tem o escopo de criar, constituir novas condições de trabalho. Por outro lado, se a natureza for jurídica, a sentença será declaratória, pois só se preocupa em interpretar norma em vigor.

Para Leone Pereira a sentença normativa tem uma estrutura peculiar, vejamos:

A sentença normativa tem natureza jurídica híbrida ou mista, por apresentar “corpo de sentença e alma de lei”. Explicando melhor, a sentença normativa tem a estrutura física de uma sentença, mas cria normas gerais e abstratas de conduta de observância obrigatória para as categorias profissionais e econômicas envolvidas, assemelhando-se às leis.<sup>49</sup> (PEREIRA, 2013, p. 769)

Os efeitos da sentença normativa estão dispostos no art. 867, parágrafo único da CLT que diz:

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<sup>50</sup>

A alínea b do retrotranscrito artigo afirma que na existência de convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado

---

<sup>49</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013

<sup>50</sup> BRASIL. Legislação brasileira. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 02 jun. 2014

dentro de sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia posterior a esse termo.

Seu prazo máximo de vigência é de 4 anos, conforme estabelece o parágrafo único do art. 868 da CLT. Contudo, o professor Renato Saraiva traz o atual posicionamento dos tribunais acerca do prazo máximo dando destaque à súmula 277 do TST.

Todavia, os tribunais, em regra, objetivando incentivar a negociação coletiva entre os entes sindicais, tem fixado o prazo de vigência da sentença normativa em um ano, almejando, com isso, que na data-base do ano seguinte os sindicatos participem de novas tratativas negociais. Cabe também destacar a Súmula 277 do TST, o qual estabelece que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”<sup>51</sup> (SARAIVA, 2011, p. 835)

Os artigos 868 a 871 da CLT indicam o alcance dos efeitos da decisão da sentença normativa. O Tribunal na própria decisão pode determinar a extensão desses efeitos, se aos demais trabalhadores ou uma fração destes e, até mesmo, a todos os empregados da categoria profissional.

Quanto à revisão, disciplinada nos arts. 873 a 875 da CLT, ocorrerá pelo próprio tribunal que proferiu a sentença normativa, depois de decorrido mais de 1 ano de sua vigência e tenha materializado a cláusula *rebus sic stantibus*. Para isso a sentença tem que ter fixado condições de trabalho, de modo que tenha modificado as circunstâncias que as ditaram e que tais condições se tornaram injustas ou inaplicáveis, segundo art. 873 da CLT. A revisão poderá ser suscitada pelo Tribunal prolator, pela Procuradoria do Trabalho, sindicatos ou por empregador (es) interessado (s) no cumprimento da decisão.

#### **4.4.2 AÇÃO DE CUMPRIMENTO DE SENTENÇA**

A ação de cumprimento nascerá do descumprimento da sentença normativa uma vez que esta não tem caráter condenatório, portanto não cabendo execução. O professor Leone a conceitua da seguinte forma:

---

<sup>51</sup> SARAIVA, Renato. *Curso de direito processual do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2011.

(...) a ação de cumprimento pode ser conceituada como a ação individual de conhecimento, de natureza condenatória, de procedimento especial que objetiva cumprir cláusulas de sentenças normativas, de acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho. (LEONE, 2013, p. 805)<sup>52</sup>

Esta ação está prevista no art. 872 da Consolidação das Leis do Trabalho e pode ser proposta tanto pelo sindicato profissional como pelos próprios trabalhadores interessados perante uma Vara do Trabalho com procedimento semelhante ao do dissídio individual.

Contudo não é possível rediscutir matérias de fato ou de direito que já foram objeto em sentença normativa, mesmo que esta não tenha transitado em julgado, possibilidade plenamente permitida pela súmula 246 do TST e pela Lei 7.701/88 em seu art. 7º, §6º.

O brilhante professor Renato Saraiva destaca que:

Ainda em relação à ação de cumprimento, considerando que esta pode ser proposta antes do trânsito em julgado da sentença normativa, caso a decisão normativa seja modificada em grau recursal para determinar a extinção do processo sem resolução do mérito, eventual execução promovida na ação de cumprimento será extinta, uma vez que a norma sobre a qual se apoiava o título exequendo deixou de existir, valendo destacar, sobre o tema, a OJ 277 da SDI-I/TST. (SARAIVA, 2011, p. 839)<sup>53</sup>

Essa peça pode ser utilizada também para que se faça cumprir acordo ou convenção coletiva de trabalho, como previsto na Lei 8.984/95 e na Súmula 286 do TST.

---

<sup>52</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013

<sup>53</sup> SARAIVA, Renato. *Curso de direito processual do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2011

## 5. CONCLUSÃO

A presente pesquisa aborda a evolução da justiça do trabalho no que tange os dissídios coletivos. O capítulo que inaugura o trabalho trata do contexto histórico da justiça do laboral citando os períodos históricos: bíblicos, antiguidade, feudalismo, idade média todos de maneira breve. Posteriormente, aborda a história do direito do trabalho exclusivamente no Brasil passando pelos documentos que primeiro abordaram os direitos dos operários, como: a Constituição Imperial de 1824, o Código Comercial de 1850, a Constituição de 1891, a lei Eloy Chaves entre outros.

No capítulo seguinte o tema discorrido foi a atuação do TST na publicação das atualizações dos seus entendimentos por meio de súmulas e orientações jurisprudenciais (OJs). Nele se desdobram outros quatro subcapítulos nos quais foram abordados, de maneira independente, as súmulas e as OJs dando destaque para seu conceito, natureza jurídica, importância, disposição legal, competência para publicação, quantidade até o presente momento. E, nos outros dois subcapítulos tudo a respeito do Tribunal Superior do Trabalho e a importância e necessidade da atualização da CLT para a atualidade jurídica.

Por fim, o último capítulo demonstra o tema principal da presente pesquisa sendo dividido nos subcapítulos de direito coletivo do trabalho com seus meios de solução de conflitos e as classificações das ações coletivas, os atores principais dos dissídios coletivos – MPT e sindicatos – e, os dissídios coletivos propriamente ditos ressaltando seus principais procedimentos, sentença normativa e ação de cumprimento.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Legislação brasileira. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 26 mar. 2014

\_\_\_\_\_. *Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2009

\_\_\_\_\_. Legislação brasileira. *Código de Processo Civil*. Brasília, 11 de janeiro de 1973. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm)>. Acesso em: 11 abr. 2014

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Sobre o Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/institucional>>. Acesso em: 07 abr. 2014

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/DGCJ/regimento\\_interno\\_tst/RegimentoAtualRA1295/1295.htm](http://www3.tst.jus.br/DGCJ/regimento_interno_tst/RegimentoAtualRA1295/1295.htm). Acesso em: 30 abr. 2014

\_\_\_\_\_. Legislação brasileira. *Lei Complementar nº75*. Brasília, 20 de maio de 1993. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm)>. Acesso em: 19 mai. 2014

CARRION, Eduardo; CARRION, Valentin. *Comentários à CLT*. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011

CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Salvador: Jus Podivm, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FARINELLI, Jéssica Ramos. *Súmula*. Disponível em <  
<http://www.infoescola.com/direito/sumula/>>. Acesso em: 09 abr. 2014

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2012.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense*. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011

PEREIRA, Leone. *Manual de processo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013

SARAIVA, Renato. *Curso de direito processual do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2011.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2014.