

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO

GUILHERME ALVES MIRANDA

**O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: O ART. 114,
§ 2º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA
EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004.**

CRICIÚMA

2012

GUILHERME ALVES MIRANDA

**O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: O ART. 114,
§ 2º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA
EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para a obtenção do grau de bacharel no curso de Direito na Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador(a): Prof^a. Márcia Andréia Schutz Lírío Piazza.

CRICIÚMA

2012

GUILHERME ALVES MIRANDA

**O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: O ART. 114,
§ 2º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA
EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004.**

Trabalho de Conclusão de Curso, aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Criciúma, 14 de dezembro de 2012

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Márcia Andréia Schutz Lírio Piazza – Orientadora

Prof. Enir Antônio Carradore – Avaliador

Prof. Evaldo Lourenço de Lima – Avaliador

“A Justiça é, como a saúde, um bem do qual se goza sem senti-la, que dificilmente inspira entusiasmo, e cujo valor se sente só depois de havê-la perdido”. Jean-Jacques Rousseau.

RESUMO

Os dissídios coletivos têm servido como um instrumento razoavelmente eficaz para compor litígios trabalhistas que envolvam uma pluralidade de sujeitos. Por meio da aludida espécie processual, é possível a criação de normas e condições envolvendo o trabalho, desde que sejam respeitadas as disposições mínimas pertinentes. Da sentença proferida nos dissídios coletivos emana um comando normativo, detentor, praticamente, das mesmas peculiaridades de uma lei no que diz respeito à sua eficácia. Para todos os brasileiros, conforme disposição da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988, a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Com o advento da Emenda Constitucional nº 45 de 30/12/2004, para o ajuizamento de dissídio coletivo, além da recusa das partes à negociação coletiva e à arbitragem, passou-se a exigir o 'comum acordo' entre as partes para que o litígio seja submetido à apreciação da Justiça do Trabalho. Destarte, o objetivo deste trabalho é demonstrar a (in) constitucionalidade da alteração em questão, questionada através de Ações Diretas de Inconstitucionalidade, ajuizadas no Supremo Tribunal Federal, por variadas entidades de classe, sejam de empregados ou empregadores. Para elaboração deste trabalho, utiliza-se a pesquisa bibliográfica, consistindo na análise de autores consagrados no tema em questão, bem como, posteriormente, analisando-se a legislação vigente e os posicionamentos jurisprudenciais dominantes.

Palavras chave: Justiça do Trabalho. Dissídio Coletivo. Emenda Constitucional. Comum Acordo. Inconstitucionalidade.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI - Ação Direita de Inconstitucionalidade

AJUFE- Associação dos Juízes Federais do Brasil

ART - Artigo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC - Código de Processo Civil

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

EC – Emenda Constitucional

JT – Justiça do Trabalho

RE – Recurso Extraordinário

RITST – Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho

STF - Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	09
2. JURISDIÇÃO TRABALHISTA.....	10
2.1Jurisdição: aspectos gerais e conceituais básicos.....	10
2.2Jurisdição Trabalhista: uma noção conceitual.....	16
2.3Delineamento histórico da Jurisdição Trabalhista.....	19
2.4Justiça do Trabalho: organização e competência.....	28
2.4.1 Hipóteses de competência da Justiça do Trabalho.....	35
2.4.1.1 Compreendendo o conceito de relação de trabalho.....	36
2.4.1.2 Demais hipóteses de competência.....	40
3. O PROCESSO TRABALHISTA NA PERSPECTIVA COLETIVA.....	52
3.1Os conflitos coletivos e suas formas de composição.....	52
3.2Noção conceitual de dissídios coletivos.....	55
3.2.1 Natureza jurídica.....	58
3.2.2 Natureza econômica.....	61
3.2.3 Natureza mista.....	63
3.3Pressupostos de admissibilidade do dissídio coletivo.....	63
3.4A sentença processual e as perspectivas.....	68
4. O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: LIMITES E PERSPECTIVAS NA ÉGIDE DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004.....	75
4.1A Emenda Constitucional nº 45/2004.....	75
4.2As ações diretas de inconstitucionalidade.....	80
4.2.1 As ações em trâmite no Supremo Tribunal Federal.....	84
4.3 O Poder Normativo: origens e conceito.....	85
4.4 A situação atual do Poder Normativo da Justiça do Trabalho: as restrições, o futuro e as possibilidades.....	90
5. CONCLUSÃO.....	100
REFERÊNCIAS.....	102
ANEXO.....	112

1. INTRODUÇÃO

A escolha do tema monográfico tem a sua essência originada em disposição trazida à Constituição da República Federativa do Brasil através da Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004, com o fito de impor como exigência para o ajuizamento de dissídios coletivos o comum acordo entre as partes envolvidas.

Dessa forma, inicialmente adentra-se ao campo direito estritamente processual, explicitando com detalhamento os aspectos gerais e conceituais fundamentais do instituto da jurisdição. Adiante, passa-se a analisar a jurisdição trabalhista, suas generalidades e especificidades que justificam a manutenção de uma jurisdição especializada. Chega-se ao campo histórico, detalhando-se como a jurisdição trabalhista se desenvolveu no Brasil, desde a época em que a vida laboral do brasileiro era restrita aos meios rurais até os dias atuais, com a forte presença dos trabalhadores nos meios industriais. Encerra-se o primeiro capítulo estudando a organização da Justiça do Trabalho, bem como sua competência.

No seguimento do trabalho, passa-se a estudar o processo trabalhista sob a perspectiva coletiva. Debruça-se sobre os conflitos coletivos e as suas formas de composição. Explicam-se os aspectos conceituais, bem como a respectiva classificação dos dissídios coletivos. Encerrando o segundo capítulo demonstrando-se os pressupostos de admissibilidade do dissídio coletivo, bem como as especialidades da sentença normativa e alguns de seus alcances.

No último momento, encerra-se o trabalho com o terceiro capítulo abordando o poder normativo da Justiça do Trabalho: os limites e as perspectivas do instituto na égide da Emenda Constitucional nº 45/2004. Inicia-se o último capítulo realçando-se os principais aspectos da Emenda em comento, abordando-se, após, o controle de constitucionalidade o qual foi exercido em face das alterações constitucionais. Detalham-se com profundidade os aspectos históricos e conceituais relativos ao poder normativo encerrando-se, após, com a análise minuciosa no que tange à situação atual do poder normativo, suas restrições atuais, o seu futuro e suas possibilidades.

2 ORDEM CONSTITUCIONAL E JURISDIÇÃO TRABALHISTA: COMPREENSÕES ESSENCIAIS

2.1 JURISDIÇÃO: ASPECTOS GERAIS E CONCEITUAIS BÁSICOS.

Os cidadãos brasileiros sabem que podem contar com o Poder Judiciário em todos os seus segmentos. Estruturas espalhadas por todo o território nacional, com Tribunais nas Capitais, Juízes e Varas nas cidades, enfim. Por trás dessas instituições, existe uma série de compreensões que escapam aos olhos do senso comum, mas que são de imprescindível importância para que se assegure a melhor proteção possível aos direitos conferidos aos brasileiros em geral.

Uma esclarecedora frase é lecionada por Humberto Theodoro Júnior (2010, p. 01): “Impossível a vida em sociedade sem uma normatização do comportamento humano. Daí, surgir o Direito como conjunto das normas gerais e positivas, disciplinadoras da vida social”.

Para que se chegue a uma situação harmônica na sociedade, não basta apenas que o Estado produza as leis, as colocando em um papel sem, contudo, dispor de meios que faça o cumprimento das mesmas ser obrigatório. Todos os estudos filosóficos produzidos até hoje – os quais não fazem parte do escopo deste trabalho – concluem que as relações sociais são extremamente complexas. Dotadas as relações humanas de complexidade, logicamente, mostra-se impossível que em algum momento não vá surgir um conflito de interesse.

É do pressuposto de manutenção de uma ordem jurídica e garantia da paz social, que o Estado não admite que os litigantes materializem a situação de justiça por intermédio de ações próprias, ou seja, pratique justiça com ‘as próprias mãos’. É nesse cenário que o Estado acaba dividindo as funções das quais é incumbido, para que acabe satisfazendo essa exigência natural das coisas. O Estado detém três funções básicas para manter a ordem jurídica e a paz social: a função administrativa, a função legislativa e a função jurisdicional.

Necessário destacar um instituto existente no meio jurídico e extremamente importante, que se chama interesse público. O interesse público é uma das formas de aludir-se à ordem jurídica e a paz social mencionadas anteriormente. Doutrinadores respeitados trabalham atrelados à base do interesse

público. O interesse público é o bem comum. Do bem comum, justifica-se a atividade estatal para que todos os cidadãos tenham garantias mínimas asseguradas. Celso Antônio Bandeira de Mello (2009, página 29) ensina:

[...] Comece-se por dizer que a função pública, no Estado Democrático de Direito, é a atividade exercida no cumprimento do dever de alcançar o interesse público, mediante o uso dos poderes instrumentalmente necessários conferidos pela ordem jurídica.

De todo emaranhado jurídico produzido pelo Estado, de todas as leis que vigem para a população, uma, em especial, é dotada de superioridade sobre as demais. A Constituição é a lei maior de uma nação, é onde estarão os preceitos básicos de como ocorrerá a atividade estatal e como serão produzidas as leis e as formas com que as mesmas far-se-ão efetivas perante o povo.

Visto isto, cumpre esclarecer que a República Federativa do Brasil tem a sua Constituição, e é nesta onde constam os preceitos fundamentais do Estado Brasileiro. Em 05 de outubro de 1988, após os trabalhos de uma Assembléia Nacional Constituinte, foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil, a qual dispõe em seu art. 2º: “São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário”.

O art. 2º é de uma redação elucidativa, deixando bastante claro como funcionam/funcionarão os procedimentos para que se assegure uma ordem jurídica no Brasil. Enfim, o Estado Brasileiro desempenhará as três funções já demonstradas, pelos três Poderes que são mencionados no dispositivo citado.

Pois, sufragando-se que as três funções do Estado são a administrativa, a legislativa e a jurisdicional, cumpre, brevemente, esclarecer as funções administrativas e legislativas.

Função legislativa é aquela exercida pelo Estado, e, apenas pelo Estado, em qualquer de suas esferas, respeitadas as regras de competência, onde são elaboradas, em regra, de um modo abstrato e genérico, as normas de conduta que formarão o direito objetivo, o direito que estará contido nas linhas legais. Quem a exerce ordinariamente é o Poder Legislativo.

Função administrativa é a que, basicamente, diz respeito à gestão e condução dos serviços públicos, como fazer, o que fazer e o que não fazer; respeitar em todos os casos as disposições da lei. O art. 37 da Constituição Federal de 1988

faz alusão à “legalidade”, ou seja, atrela o Estado a agir somente pelas descrições da lei; um particular poderá fazer o que não é vedado pela lei, já o exercício da função administrativa apenas é feito embasado nas permissões da lei; não há permissão de lei, não se pode proceder à prática do respectivo ato. Igualmente, é função exercida em três esferas governamentais: União, Estados e Municípios.

Posto isso, passa-se à análise do que se conhece por função jurisdicional.

A idéia de jurisdição já se apresenta desde os primórdios da civilização humana, conforme relatado por SILVA (2000, página 23). No primeiro momento a se falar em jurisdição, ou seja, nos primórdios da civilização humana, convém destacar que em muito se diferia do que é conhecido por jurisdição atualmente.

Agora, função jurisdicional é exercida, antes de tudo, num pressuposto básico: o Direito como atividade monopolizada pelo Estado. Antes da figura do Estado no mundo jurídico, havia a figura da religião. As leis eram manifestações de Deus, onde, somente as conheciam e as revelavam, os sacerdotes, ou seja, pessoas que eram dotadas de poder perante a instituição clerical. Assim, inconcebíveis quaisquer idéias de que já havia a jurisdição nos primórdios.

Portanto, há de se falar em jurisdição somente quando apenas o Estado detiver a competência para exercê-la. Sendo o Estado, um Estado-Igreja, não se pode falar em jurisdição. ALVIM (2010, página 42) leciona nesse sentido:

Em síntese, o que se pode dizer é que a forma de resolução dos conflitos entre as pessoas, paralelamente ao desenvolvimento do próprio Estado, passou da autotutela, em tempos primitivos, à (quase) completa assunção de tal função pelo Estado (monopólio da jurisdição). Ao longo dessa evolução, houve épocas em que os conflitos de interesses eram dirimidos por árbitros, fosse essa a vontade dos interessados. [...].

Apontar um conceito uniforme de jurisdição não se trata de uma tarefa das mais fáceis, quiçá, possíveis. É válido ressaltar que por certo momento, confundiu-se a atividade administrativa com a atividade jurisdicional exercida pelo Estado. No exercício da jurisdição, o Estado atua com vistas a impor a ordem jurídica e a paz social, ou seja, visa prevalência, visa impor a supremacia do interesse público. Há uma espécie de gestão, o que, poderia acabar-se numa confusão para junto da atividade administrativa.

GRECO FILHO (2010, página 56), ensina brilhantemente para afastar qualquer dúvida nesse sentido.

Entende-se, modernamente, em especial em virtude do ensinamento do mestre Chiovenda, que a administração é uma atividade primária, espontânea, que aplica o direito por iniciativa própria, tendo em vista os interesses da própria administração. Já a atividade jurisdicional é atividade secundária, inerte, somente atua quando provocada e se substitui à atividade das partes, impedidas que estão de exercer seus direitos coativamente pelas próprias mãos. Esse caráter de substitutividade constitui a nota distintiva da jurisdição.

A jurisdição é atividade eminentemente pública, possuindo base constitucional. Tal postulado possui supedâneo na Magna Carta, conforme denota o art. 5º, XXXV: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Nelson Nery Junior (2006, p. 131), afirma que o acesso à justiça para postular tutela jurisdicional é para todos, seja para requerer uma tutela preventiva, seja para requerer uma tutela reparatória, ou seja, não é necessário o cidadão esperar ter um direito seu violado. Uma simples ameaça de lesão possibilita ao cidadão socorrer-se no Judiciário. Tal direito é amplo, ou seja, não quer apenas dizer que a parte pode deduzir sua pretensão em juízo, assevera que é possível utilizar o direito fazendo sua defesa inclusive.

Quatro características principais são correlatas à jurisdição: a coisa julgada, a inércia inicial, a imparcialidade do juiz e o respeito ao contraditório.

Para se ter uma idéia do que corresponde a coisa julgada, cumpre esclarecer que na estrutura legal brasileira existem diversas esferas administrativas analisando, modificando, extinguindo ou assegurando, diariamente, milhares de direitos ou obrigações jurídicas.

Decisões proferidas em esfera administrativa são passíveis de revisão por variados fatores como ilegalidade ou inconveniência; a decisão judicial é imutável.

O Judiciário, no exercício jurisdicional, ao decidir uma lide, atrela à sua manifestação o fenômeno da coisa julgada, ou seja, transitando em julgado sua decisão – quando não houver mais instâncias para apreciar uma decisão -, através da respectiva ação de execução, a manifestação jurisdicional poderá implicar seus efeitos no caso em concreto. Eis o que se conhece por coisa julgada e é inerente à jurisdição.

Quando se fala que a jurisdição brasileira é inerte, se faz necessária a transcrição das disposições do art. 2º do CPC. Dispõe o Estatuto Processual Civil:

“Art. 2º Nenhum juiz prestará a tutela jurisdicional senão quando a parte ou o interessado a requerer, nos casos e forma legais”. O Estado não irá até a parte e perguntará se a mesma deseja iniciar um processo. A parte, ao defrontar-se com uma ameaça ou lesão ao seu direito, irá buscar ao Judiciário para que o mesmo indique qual a solução a ser aplicada no caso concreto.

ALVIM (2010, página 54) adverte que “o sentido de inércia inicial diz respeito, normalmente, não só ao início do processo, como também àquilo que nele se pede”. O Estado não só deixa de ir às partes perguntando se desejam ajuizar um processo, ele, igualmente, ao ter um processo submetido ao seu crivo, não irá indicar às partes quais os pedidos que deverão ser feitos.

Contudo, uma vez exercido o direito de ação, que é, substancialmente, o acesso à jurisdição, o processo desenvolver-se-á por impulso oficial, conforme ordena o art. 262 do CPC: “O processo civil começa por iniciativa da parte, mas se desenvolve por impulso oficial”. No sentido da redação do dispositivo supramencionado, Pontes de Miranda (1962, página 66), já lecionava há muito tempo:

Todo o exercício da pretensão à tutela jurídica supõe dever do Estado de fazer a prestação jurisdicional, qualquer que seja essa (declaratória, constitutiva, condenatória, mandamental, executiva; de sentença ou em execução forçada; em cognição completa, ou em incompleta cognição; quanto a decisão definitiva, ou não; em processo de medida constitutiva, assecuratória ou não; de simples aplicação da lei, ou de arbítrio judicial, ou de desempate, ou de escolha da solução). O dever existe ainda se o juiz apenas há de dizer que não tem pretensão de direito material, *res in iudicium deducta*, o autor ou o réu. Há dever de prestar a decisão, segundo as regras jurídicas processuais.

Ainda, é característica da jurisdição, a imparcialidade do juiz. Tratando-se a jurisdição de um serviço público, que é exercido pelo Estado através de avocação legal, ou seja, é uma responsabilidade que o Estado trouxe a si através de lei, o juiz, que é o agente público que aplicará os pronunciamentos jurisdicionais, deverá ser imparcial de forma que não gere prejuízos às partes que buscam o Estado para o respectivo fim.

A imparcialidade do juiz apenas será efetivamente garantida, quando o conflito de interesses que envolver duas partes, com pretensões e vontades contrapostas, for resolvido através de um processo regular, com igualdade de tratamento assegurada, conforme preconiza o art. 5º, *caput*, da Constituição Federal

de 1988: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”. Para que seja assegurada a imparcialidade do juiz, as partes sempre saberão quem é o juiz, assim, refutam-se todas as possibilidades de atuação de um juiz secreto.

Como a observância de um juiz no exercício da jurisdição é, sobretudo de respeito pelas leis. O juiz não deve ser neutro. Quando do pronunciamento jurisdicional, o juiz fornecerá a solução jurídica pertinente ao caso. Nessa senda, Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, página 61) faz importante ensinamento:

Imparcialidade, para nós, não se confunde com neutralidade. O juiz, embora agente público com responsabilidades complexas, é um ser humano como outro qualquer. Logo, não se pode ignorar que ele tenha a sua própria “visão de mundo”, como as suas próprias preferências políticas, filosóficas e ideológicas. [...] ao desempenhar a função jurisdicional, o juiz deverá agir com imparcialidade, isto é, sem tendências que possam macular o devido processo legal e favorecer uma parte em detrimento da outra no que tange ao direito fundamental de acesso à justiça.

A última característica da jurisdição a ser contornada trata-se do respeito ao contraditório. O respeito ao contraditório corresponde a outro tentáculo da jurisdição que detém correspondência na Magna Carta. Dispõe o art. 5º, LV da CRFB/88: “LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”.

Primeiramente, cumpre ressaltar que o contraditório se trata de um princípio dotado de bilateralidade. Ao falar-se que o contraditório é bilateral, se quer dizer que o mesmo atinge com suas consequências tanto o cidadão que procurou ao Poder Judiciário para resguardar ao seu direito, quando ao cidadão que irá até o Judiciário para, em tese, defender-se de alegações de fatos que lhe são imputados.

Nelson Nery Junior (2004, página 172) fornece um conceito bastante completo a respeito de contraditório:

Por contraditório deve entender-se, de um lado, a necessidade de dar-se conhecimento da existência da ação e de todos os atos do processo às partes e, de outro lado, a possibilidade de as partes reagirem aos atos que lhes sejam desfavoráveis.

Em suma, pelo contraditório, sendo a parte atacada em juízo, sob a égide da jurisdição, a mesma tem direito a defender-se.

Vistas as características e os aspectos básicos que afetam à jurisdição, procede-se ao seu conceito, o qual será o adotado por Celso Antônio Bandeira de Mello (2009, p. 26)

Função jurisdicional é a função em que o Estado, e somente ele, exerce por via de decisões que resolvem controvérsias com força de “coisa julgada”, atributo este que corresponde à decisão proferida em última instância pelo Judiciário e que é a predicado desfrutado por qualquer sentença ou acórdão contra o qual não tenha havido tempestivo recurso.

Tal conceituação vem albergada em variados entendimentos doutrinários, sempre no sentido de definir jurisdição como um fenômeno estatal, ao qual se fornece a solução mais adequada à luz da lei para um litígio em um caso concreto, através de um agente público, que é o Juiz, vinculado a um Poder Estatal existente para tal fim, que é o Poder Judiciário.

2.2 JURISDIÇÃO TRABALHISTA: UMA NOÇÃO CONCEITUAL.

Compreendido o que venha a ser jurisdição, apresentam-se as primeiras dúvidas do que venha a ser uma jurisdição trabalhista. Sabe-se que as problemáticas da vida humana podem ocorrer em variadas formas. Juridicamente falando, um cidadão pode ter um problema para o qual se buscará uma solução jurídica de natureza exclusivamente civil. Numa outra perspectiva, o Estado exercerá jurisdição penal em casos com circunstâncias dessa natureza, por fim, variados tipos de materialidade do Direito são possíveis.

Indubitável que para se solucionar conflitos, a melhor forma possível seja através dos trabalhos do Poder Judiciário. A doutrina se solidifica nesse entendimento:

A jurisdição para a solução dos conflitos é a mais genérica possível, porque não há país que proíba a solução de conflitos trabalhistas pelo Poder Judiciário, de modo que a diferença entre os países está na maior ou menor atuação jurisdicional e na sua especialização ou não. A jurisdição, vista no plano histórico, resulta da passagem da ação física (autodefesa) para a ação jurídica (processo judicial) (NASCIMENTO, 1998, p. 20).

A jurisdição, posta a possibilidade de sua especialização, continua como sendo monopolizada pelo Estado, una e indivisível. Por exemplo, falar-se-á em jurisdição civil para que se diferencie da atividade jurisdicional que é exercida em

âmbito penal, eleitoral, ou, o caso de interesse de trabalho, trabalhista (NERY, 2010, p. 177).

Todas as considerações que possam ser feitas acerca da jurisdição trabalhista, remontam à Revolução Industrial, iniciada no Reino Unido no Século XVIII, que, gradativamente, foi se expandindo ao redor do mundo. A Revolução é citada, pois é a partir de então que se intensificam os conflitos envolvendo o trabalho. Nos dizeres de Wagner Giglio (2007, p. 1):

A revolução industrial determinou profundas mudanças nas condições de trabalho. A utilização de máquinas que faziam, como tear, o serviço de vários trabalhadores causou o desemprego em massa. O aumento da oferta de mão-de-obra, diante da pequena procura por trabalhadores, acarretou o aviltamento dos salários. O grande lucro propiciado pelas máquinas trouxe como consequências a concentração de riquezas nas mãos dos poucos empresários e o empobrecimento generalizado da população.

Não destoa do que é lecionado por Sérgio Pinto Martins (2011, p. 1):

Com a revolução Industrial, a partir do momento em que passaram a ser utilizadas máquinas em produção, começaram a surgir novas condições de trabalho. O tear foi um elemento causador de desemprego na época. Houve aumento de mão de obra disponível, causando, em consequência, a diminuição dos salários pagos aos trabalhadores. A partir desse momento, os operários passaram a reunir-se para reivindicar novas condições de trabalho e melhores salários, surgindo os conflitos trabalhistas, principalmente coletivos.

Fato é que não se olvida a partir de quando passou a ser necessária uma especialização dos órgãos para que restassem resolvidas as controvérsias decorrentes do ambiente laboral. Havendo um direcionamento para o problema, analisar-se-á com uma acuidade mais expansiva às suas circunstâncias, possibilitando, assim, maiores chances de êxito em uma eventual resolução.

Amauri Mascaro Nascimento (1998, p. 20) entende que uma resolução justa e pacífica é mais plausível quando a decisão tiver como fontes sua força e independência. Isto elucida o porquê de a jurisdição ser de propriedade do Estado e o porquê de a mesma ser especializada.

Impende destacar que a própria CRFB/88 classifica a Justiça do Trabalho – o órgão que presta a jurisdição trabalhista – como sendo uma jurisdição especial. A Justiça Federal, regida entre os arts. 106 e 110 da Magna Carta e a Justiça Comum, a dos Estados da Federação, regidas nos arts. 125 e 126, são tidas como

de jurisdição comum. Todavia, a Justiça do Trabalho, a Justiça Eleitoral, regulada nos arts. 118 a 121 e a Justiça Militar, que é regulada nos arts. 122 a 124 são órgãos judiciais de jurisdição especial, dada a restrição de matérias que lhe são submetidas.

Essa demonstração é transposta por Carlos Henrique Bezerra Leite:

De acordo com a Constituição Federal, a *jurisdição comum* abrange a Justiça Federal (arts. 106 a 110) e as Justiças Estaduais ordinárias (arts. 125 a 126).

Já a *jurisdição especial* é composta pela *Justiça do Trabalho* (CF, arts. 111 a 117), pela Justiça Eleitoral (arts. 118 a 121) e pela Justiça Militar (arts. 122 a 124).

A *jurisdição trabalhista*, portanto, é exercida pelos órgãos (juízes e tribunais) da Justiça do Trabalho (2011, p. 151).

Necessário destacar que a jurisdição pode ser classificada quanto à sua espécie como contenciosa e voluntária. Nelson Nery Junior (2010, p. 176) explica a diferença entre as duas espécies com maestria, informando que a jurisdição contenciosa é a que “tem por escopo a pacificação social, de sorte que a solução dos conflitos é o objeto primeiro da jurisdição”, ou seja, é a situação em que há um litígio e a parte se socorre ao Poder Judiciário; já a jurisdição voluntária, é “também denominada pela doutrina majoritária de jurisdição graciosa ou, ainda, de ‘administração pública de interesses privados’”.

A distinção acima elencada é importante ao passo de que poucas espécies de jurisdição voluntária são submetidas à apreciação da Justiça do Trabalho. Tal advertência é feita por Mauro Schiavi (2009, p. 52):

Há raros exemplos de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho. Como exemplos, temos os requerimentos de alvarás para saque do FGTS, e também a homologação de pedidos de demissão de empregados estáveis, conforme dispõe o art. 550 da CLT, *in verbis*: “O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho”.

Ainda, destaque-se que não há óbice legal para que uma justiça especializada exerça a jurisdição sobre as questões trabalhistas. Pela CRFB/88, a jurisdição trabalhista é exercida pela Justiça do Trabalho e seus órgãos, conforme a previsão do art. 111. Do dispositivo mencionado, constam como órgãos da Justiça do Trabalho: o TST, os TRT's e os Juízes do Trabalho.

A necessidade de se especializar a jurisdição corresponde grande celeuma doutrinária:

A complexidade, o volume e a especificidade dos conflitos trabalhistas, para alguns doutrinadores, sugerem a ativação de técnicas não jurisdicionais que permitam uma composição rápida e adequada, dentre as quais mecanismos intra-empresariais como comissões, procedimentos de solução de queixas na empresa etc. As questões que têm por objeto a interpretação e a aplicação das normas jurídicas, mesmo nos países que desenvolveram mecanismos não judiciais, não prescindem de pronunciamentos dos tribunais (NASCIMENTO, 1998, p 22).

Não há atualmente, qualquer sustentação digna que se leve a defender o posicionamento de não cabimento das jurisdições especializadas. A Justiça do Trabalho encontra-se devidamente recepcionada entre os brasileiros. Todas as pessoas sabem da confiabilidade do Poder Judiciário quando precisam obter pronunciamentos judiciais relativos às questões trabalhistas,

Restringindo-se a discussão acerca da extinção da Justiça do Trabalho e a conseqüente encaminhada dos feitos à Justiça Federal, posição defendida em diversos meios, não se apresenta adequada. Nesse norte, pertinentes as advertências feitas por Sérgio Pinto Martins (2011, p. 17):

Não é adequada a extinção da Justiça do Trabalho, com a transferência para a Justiça Federal de seus juízes e da competência. Haveria problemas de acomodação dos juízes nos tribunais para efeito de apuração de antiguidade. Existiria maior demora na solução dos problemas trabalhistas, como já ocorre na Justiça Federal, que é extremamente lenta. A tendência tem sido a especialização do Judiciário em certa matéria e não um critério de competência generalista, que seria até mesmo retrógrado.

Assim, resta clara a importância que reveste a Justiça do Trabalho para o fornecimento da jurisdição em questões trabalhistas. Seus órgãos contemplam todo o território nacional e sua manutenção proporciona um melhor aproveitamento das disposições legais, em favor de quaisquer das classes atendidas pelo órgão: trabalhadores e empregadores.

2.3 DELINEAMENTO HISTÓRICO DA JURISDIÇÃO TRABALHISTA.

A jurisdição trabalhista no Brasil nem sempre foi como se conhece nos tempos atuais. Muitos percalços, obstáculos que se apresentaram ao longo do tempo, sociais e econômicos tiveram de ser superados para que se chegasse à boa estrutura de que se dispõe atualmente.

Outrora, já fora explicitado que a mais importante de todas as normas jurídicas brasileiras é a Constituição da República Federativa do Brasil.. Na CRFB/88, constam as principais diretrizes da Justiça do Trabalho. Fala-se em Justiça do Trabalho, pois a mesma é a instituição que sumariamente exerce a jurisdição trabalhista.

Substancialmente, pode-se falar que hodiernamente, a Justiça do Trabalho se trata de uma instituição nacional, ou seja, possui uma organização e uma atuação que alcança todo território brasileiro. A Magna Carta, em seu artigo 111, estabelece quais os órgãos da Justiça do Trabalho: Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e os Juízes do Trabalho. Varas do Trabalho são criadas por lei, e, um primeiro detalhe a se destacar: nas comarcas onde não houver abrangência da jurisdição exercida pela Justiça do Trabalho, poder-se-á atribuí-la aos juízes de direito, exercendo-se o acesso ao duplo grau de jurisdição perante o respectivo Tribunal Regional do Trabalho. Tal assertiva é disposta pelo artigo 112 da Constituição Federal.

Da redação dos incisos do art. 114 da Constituição, se pode afirmar que a função da Justiça do Trabalho é resolver os conflitos de interesses existentes entre trabalhadores e empregadores, individuais ou coletivos, advindos da relação de trabalho.

Anteriormente aos primeiros indícios de existência de jurisdição trabalhista no Brasil, em outras nações ocorreram fatos que tiveram reflexos diretos em nosso País.

A legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho são resultado de um longo processo de lutas e de reivindicações operárias, iniciadas no século XIX. São exemplos, de normas constitucionais de proteção ao trabalhador as Constituições do México de 1917 e a da Alemanha (Weimar) de 1919. Além disso, as recomendações do Tratado de Versalhes de 1919, do qual se originou a Organização Internacional do Trabalho – OIT, foi importante passo da humanidade ao reconhecimento dos direitos dos trabalhadores. Na atualidade, a legislação trabalhista e tribunais do trabalho são realidade em diversos países, tais como: Alemanha, Áustria, Brasil, Costa Rica, Espanha, França, Uruguai, entre outros (OLIVEIRA, 2005, p. 17).

Os primeiros passos em termos de jurisdição trabalhista no Brasil, conforme ensino de Saad (2004), remontam ao início do Século XIX. É importante lembrar-se de que o Brasil, à época, era um País totalmente entregue à incipiente exploração rural, ou seja, quase que a totalidade da mão de obra do trabalhador brasileiro era dispensada no meio agrícola.

Por certo tempo, o Brasil submeteu-se à legislação de Portugal. Após o período de vigência da estrutura legislativa portuguesa, o qual não é encarado por toda a doutrina existente hoje como passível de análise para o desenvolvimento histórico brasileiro, somente irá dispor-se de um aparato legal no Brasil através dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, amparados pelo Decreto nº 1.637 de 05/01/1907.

Não há unanimidade na doutrina em apontar qual o primeiro órgão revestido de jurisdição em matéria trabalhista no Brasil. Wagner Giglio (2007, página 3) preleciona:

No Brasil, a primeira experiência de instituição de um órgão especializado para dirimir litígios trabalhistas surgiu no Estado de São Paulo, em 1922, com a constituição de tribunais rurais compostos pelo Juiz de Direito da comarca, um representante dos trabalhadores e outro, dos fazendeiros. Na prática, contudo, tal experiência não produziu resultados satisfatórios.

Sobre os Conselhos, tratava-se de uma estrutura que era usufruída principalmente pelos trabalhadores do setor rural – predominantes à época -, contudo, sequer exerceram jurisdição, pois não foram implantados, embora sejam majoritariamente classificados como a primeira instituição de que se têm notícias de que solucionava conflitos trabalhistas.

Dispõe o artigo 8º do Decreto nº 1.637 de 05/01/1917:

Art. 8º Os sindicatos que se constituírem com o espirito de harmonia entre patrões e operarios, como sejam os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergencias e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerado como representantes legaes da classe integral dos homens do trabalho e, como taes, poderão ser consultados em todos os assumptos da profissão.

Havia referência aos Conselhos somente no art. 8ª. Não há na referida lei disposições mais profundas, levando-se a crer que os Conselhos possuiriam uma composição mista e, possivelmente, paritária, para que fosse viável um equilíbrio nas decisões tomadas.

Souza Netto (1938) *apud* Amauri Mascaro Nascimento (1998, página 42)

afirma:

Os membros, naturalmente, seriam indicados de acordo com o que, a respeito, dispusessem os respectivos estatutos, pois o legislador preferiu não estabelecer uma organização-tipo, deixando às partes inteira liberdade. O processo de conciliação seria regulado pelo regimento interno dos próprios Conselhos e, quanto à arbitragem, seriam observadas as disposições de Direito Comum, relativas ao assunto. Estava, assim, instituída a jurisdição do trabalho, em sua modalidade rudimentar, ou seja, da conciliação e arbitragem facultativas. [...].

Após os Conselhos, a jurisdição trabalhista evolui para o que se conhece por Tribunais Rurais. Os Tribunais foram criados no Estado de São Paulo pela Lei nº 1.869 de 10 de outubro de 1922 e regulados pelo Decreto nº 3.548 de 12 de dezembro de 1922. O Brasil ainda era um País com a economia concentrada no setor rural, com, conseqüentemente, a maioria dos seus empregados alocados neste setor.

Participavam do Tribunal Rural, além do juiz de direito da respectiva comarca, conforme leciona Pinto Martins (2011, página 12), “[...] outros dois membros. Um deles era designado pelo locador de serviço (trabalhador) e o outro pelo locatário (fazendeiro)”.

Passada a fase dos Conselhos e dos Tribunais Rurais, mostram-se indícios de uma atuação mais destacada dos Sindicatos. A estrutura experimentada até então, era propícia para essa situação. A doutrina aponta a importância das aludidas instituições à época:

Os conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, [...], embora não implantados, foram previstos pela Lei n. 1.637, de 05 de novembro de 1907, art. 8º, dispondo que “os sindicatos que se constituírem com o espírito de harmonia entre patrões e operários, como os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legais da classe integral dos homens do trabalho e, como tais, poderão ser consultados em todos os assuntos da profissão” (NASCIMENTO, 1998, p 42).

Superada a fase dos Tribunais Rurais, já na década de 1930, o Brasil encontrava-se sob o comando de Getúlio Vargas, que deu início a um período, nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2011, p. 109), conhecido como **“Institucionalização do Direito do Trabalho”**.

Tal período tem início em 1930, onde se cria uma estrutura jurídica e institucional que perduraria até o fim da ditadura de Getúlio, em 1945. Nesses primeiros quinze anos de institucionalização, há intensos trabalhos legislativos no País, consolidando o novo padrão sociopolítico, iniciado com a derrocada dos exportadores cafeeiros (DELGADO, 2011, p. 109)

Até a Década de 1940, a economia brasileira continua umbilicalmente ligada ao setor rural, sobretudo ao cafeeiro. As coisas começam a mudar e então, o cenário econômico, perde a exclusividade de serventia ao setor rural, ou seja, havia uma nova abrangência no universo de trabalhadores na economia brasileira, diversificando, inclusive, as formas de litígio, o que passa a exigir uma nova forma de atuação jurisdicional.

É após a mudança do cenário econômico que irão surgir as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento. As Comissões Mistas de Conciliação foram referendadas no Decreto nº 21.396 de 12/05/1932; já as Juntas de Conciliação e Julgamento foram regidas pelo Decreto nº 21.132 de 25/11/1932.

Ambas as instituições tratavam-se tão somente uma forma jurisdicional rudimentar, onde o acesso à Justiça era restrito aos empregados que fizessem parte sindicalismo oficial e a atuação era realizada por órgãos desprovidos de vínculos com o ente estatal, ou seja, não havia uma credibilidade pública para com as decisões tomadas.

As Comissões Mistas de Conciliação, nos termos do art. 1º de seu Decreto regulador eram constituídas da seguinte forma:

Art. 1º Nos municípios ou localidades onde existirem sindicatos ou associações profissionais de empregadores ou empregados, organizados de acordo com a legislação vigente, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio instituirá Comissões Mistas de Conciliação, às quais incumbirá dirimir os dissídios entre empregadores e empregados.

O responsável pela instituição das Comissões era o Ministério do Trabalho. Havia um exercício de jurisdição, pois a função da referida instituição era dirimir dissídios entre empregadores e empregados, contudo, totalmente desvinculado do Poder Judiciário

Os sindicatos, surgidos na época dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, igualmente mantinham sua força e importância. Em

princípio, as Comissões Mistas seriam instituídas nos lugares onde existissem sindicatos ou associações profissionais. Como o Decreto que regulamenta as Comissões facultava a instituição das mesmas em locais que não havia sindicatos, certamente eles tinham importante papel no resguardo dos direitos dos trabalhadores.

Sérgio Pinto Martins (2011, página 13) leciona como funcionavam as Comissões:

[...] Eram compostas de um presidente, alheio aos interesses profissionais das partes envolvidas, que poderia ser um advogado, um magistrado ou um funcionário federal, estadual ou municipal e representantes de empregados e empregadores, em igual número (seis), escolhidos de acordo com as listas enviadas pelos sindicatos ou associações. [...].

Sendo as Comissões Mistas um órgão que apenas apreciava as questões envoltas em dissídios coletivos, as Juntas de Conciliação e Julgamento foram que instituídas pelo Decreto nº 22.132, de 25/11/1932, visavam apreciar os casos de dissídios individuais. Eram compostas por um juiz presidente, que seria totalmente alheio aos interesses das partes, sendo, preferencialmente um advogado. Juntamente ao juiz presidente, estariam aos julgamentos nas Juntas dois vogais, um que representaria os empregados e outro que representaria aos empregadores, cada qual com seus suplentes. Os suplentes seriam escolhidos nas listas que eram enviadas pelos sindicatos e associações ao Departamento Nacional do Trabalho.

Tanto as Comissões, quanto as Juntas, eram órgãos vinculados ao Poder Executivo. Pelo Poder Judiciário apenas eram apreciadas as questões relativas a processos acidentários trabalhistas, na Justiça Comum.

Conforme MARTINS (2011, página 14), outros órgãos não vinculados ao Poder Judiciário apreciaram as questões trabalhistas, “como as Juntas das Delegacias de Trabalho Marítimo (1933), o Conselho Nacional do Trabalho (1934) e uma jurisdição administrativa relativa a férias (1933)”.

Superada a fase das Comissões e das Juntas, por volta dos anos de 1934 e 1935, com o advento da Constituição de 1934, concebeu-se uma liberdade e autonomia maior aos sindicatos, sendo que a própria Carta acolhia a pluralidade sindical. É nesse cenário que se chega à Justiça do Trabalho propriamente dita.

A primeira referência à Justiça do Trabalho ocorreu no art. 122 da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934:

Art 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.

O Capítulo IV, Título I, o qual faz referência o dispositivo supracitado, são as disposições constitucionais referentes ao Poder Judiciário e suas disposições gerais, ou seja, em outras palavras, a Justiça do Trabalho estava excluída do Poder Judiciário.

Foi instituída a Procuradoria da Justiça do Trabalho, que oficiava junto ao Conselho Nacional; era subdividida em Procuradorias Regionais, que atuavam em variados processos e situações. O último detalhe marcante era o de que, às Juntas – que permaneceram vigendo -, foi assegurada a prerrogativa e executar às suas próprias decisões, o que, sanou as já indubitáveis características reveladoras de sua função jurisdicional.

Disponha a Constituição dos Estados Unidos do Brasil, data de 10 de novembro de 1937:

Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

Releva-se, pois, que até 1941 a Justiça do Trabalho não estava inclusa dentre as instituições do Poder Judiciário, contudo, por todos os acontecimentos de então, restava reconhecida a sua função jurisdicional. Como já estava preclara a necessidade da instituição da Justiça Laboral como órgão permanente por todo o território brasileiro, a mesma acabou por ser inserida nas Constituições de 1934 e 1937. Alguns dos órgãos existentes à época, passaram a fazer parte da estrutura de sua disposição. As Juntas de Conciliação e Julgamento, juízes de direito (em localidades onde não haviam as Juntas), os Conselhos Regionais do Trabalho - que

poderiam ser equiparados ao que hoje conhecemos por Tribunais Regionais - que possuíam sedes nas mais diversas localidades brasileiras; o Conselho Nacional do Trabalho também fazia parte da estrutura da Justiça do Trabalho – a correspondência de órgão hoje, é o Tribunal Superior do Trabalho.

Cumprir verificar que após a Constituição de 1937 foi intensificando-se os debates acerca das disposições regulatórias da Justiça do Trabalho. O Projeto de Organização da Justiça do Trabalho, enviado à Câmara dos Deputados pela Presidência da República, acabou por gerar um caloroso debate entre os juristas Waldemar Ferreira e Oliveira Viana. No geral, ambos concordavam a necessidade de uma nova organização, porém, havia a divergência em outros aspectos.

A competência normativa dos juízes do trabalho era o grande impedimento de um consenso entre os principais juristas da área à época. Sérgio Pinto Martins (2011, p. 14-15) bem resume a controvérsia:

Waldemar Ferreira [...] afirmava que o poder de criar normas sobre condições de trabalho nos dissídios coletivos contrariava os princípios da Constituição. Haveria sentenças de caráter geral, aplicáveis de modo abstrato a pessoas indeterminadas, invadindo a Justiça do Trabalho a esfera do Poder Legislativo. A competência normativa os juízes do trabalho importava delegação legislativa, não prevista na Constituição de 1934. Esta Constituição era democrática e dela não constava o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. [...]. Oliveira Viana, que era sociólogo e jurista, contestou a afirmação de Waldemar Ferreira, dizendo que a função do juiz não é de mero autômato diante da lei, pois tem função criativa e não de mero intérprete. [...]. Ao final, prevaleceu a tese de Oliveira Viana, que era assessor do Ministro do Trabalho.

Em 02 de maio de 1939, Getúlio Vargas baixou o Decreto-Lei nº 1.237, que tinha como função principal organizar a Justiça do Trabalho. A regulamentação veio através do Decreto nº 6.596, em 12 de dezembro de 1949.

Adiante, em 01 de maio de 1943 o Presidente Getúlio Vargas aprovou o Decreto-Lei nº 5.452, o que hoje, conhece-se amplamente e chama-se de Consolidação das Leis do Trabalho, ou, simplesmente CLT. A CLT retrata o processo do trabalho de seus artigos 643 até 910. Referida legislação não se tratava de uma legislação nova, pois, como bem sugere sua nomenclatura, trata-se de uma reunião de todas as legislações que havia à época. Os arts. 643 a 745 dispõem sobre a Justiça do Trabalho.

Waldemar Ferreira *apud* Amauri Mascaro Nascimento (1998, página 47) expõe suas considerações acerca da introdução da Justiça do Trabalho no âmbito do Poder Judiciário

[...] reclamava-se mentalidade nova, para entendimento e aplicação de direito novo. Nada de judiciarismos! Nada de formalismos! Nenhuma mística! Nenhum tropeço devido ao exagero da solenidade e à complexidade do estilo forense! Nada disso! Juízes leigos embora jejunos em ciência jurídica, recrutados nos sindicatos ou associações de classe, por via de eleição, daria a segurança de mister. Conhecedores dos pormenores da sua vida profissional, estariam mais aptos a dirigir as questões entre empregados e empregadores, regidas pela legislação social. [...].

Waldemar Ferreira era um dos grandes juristas à época. Não há olvidar-se de que, tratando-se de matéria laboral e processual laboral, o mesmo fosse o grande expoente dos estudos da área. Ainda que injusta seja a análise de tais assertivas tendo por base toda a estrutura e difusão de conhecimento contemporânea, a realidade é que o que foi dito pelo celebrado jurista nesta oportunidade é uma tremenda aberração. Inconcebível formato diferenciado do atual, ainda que observadas as circunstâncias da época.

Inadmissível que se defenda o exercício de jurisdição de forma desvinculada do Poder Judiciário. Por óbvio que, em se tratando de direitos, ninguém melhor para salvaguardá-los do que juristas. Como a coisa estava à época, e permaneceu por longo tempo, uma estrutura em que resolviam as controvérsias envolvendo os direitos dos trabalhadores, representantes e empregados e empregadores, desvinculada do Judiciário, era um verdadeiro escárnio.

O fato de a Justiça do Trabalho ter sido inserida no âmbito do Poder Judiciário, certamente foi o elemento chave que possibilitou os avanços de forma que o maior beneficiário tenha sido a sociedade. Como se verá mais adiante, a Justiça do Trabalho apenas virou efetivamente parte do Poder Judiciário, no ano de 1946, com o advento do Decreto nº 9.797 de 09 de setembro.

A Constituição de 18 de setembro de 1946 foi a primeira Norma Ápice a incluir a Justiça do Trabalho no rol do Poder Judiciário, conforme dispunha seu art. 94, V. A influência preponderante para que tal fato ocorresse, foi, de sobremaneira, do Decreto nº 9.797/1946.

Os padrões estabelecidos pela Constituição de 1946 tiveram a sua manutenção assegurada no art. 107 da Constituição de 1967. Não houveram

alterações significativas conforme extrai-se do art. 141 da Emenda Constitucional nº 01 de 1969.

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988, manteve praticamente todas as disposições que continham as Cartas anteriores; os arts. 111 a 117 são os que regulavam a matéria.

Foi a partir de 1999, com a Emenda Constitucional nº 24, de 09 de dezembro, que a Justiça do Trabalho começou a se aproximar dos moldes em que é conhecida atualmente. Referida alteração constitucional, extinguiu a representação classista em todas as instâncias, sendo que as Juntas de Conciliação e Julgamento passaram a se chamar de Varas do Trabalho. A Norma Ápice foi remodelada no que tange às disposições da Justiça do Trabalho, sendo as questões relativas à organização previstas nos arts. 111 a 116.

Por fim, como último acontecimento relevante no que tange à Justiça Laboral, se pode destacar a sobrevinda da Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004, que ficou conhecida por Reforma do Judiciário. Alterações na competência da Justiça do Trabalho emergiram, sendo, a mais relevante delas e objeto deste trabalho, a exigência de comum acordo para que as partes ajuízem dissídio coletivo, conforme se extrai do art. 114, § 2º da Magna Carta.

2.4 JUSTIÇA DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA.

A Justiça do Trabalho é o órgão responsável pelo exercício da jurisdição trabalhista no Brasil. Pela CRFB/88 compõem os órgãos da JT:

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:
I - o Tribunal Superior do Trabalho;
II - os Tribunais Regionais do Trabalho;
III - Juízes do Trabalho.

Pela norma transcrita, singelas conclusões podem ser tomadas, dentre as quais, que a Justiça do Trabalho é um órgão nacional, tendo um Tribunal com jurisdição em todo o território nacional, que é o TST; possuindo, ainda, nos Estados do Brasil, um TRT e, em diversas cidades, tendo a jurisdição trabalhista o seu exercício através dos juízes do trabalho, lotado nas Varas do Trabalho.

Nesse sentido leciona Walter de Oliveira:

A Justiça do Trabalho é instituição nacionalmente organizada, com pelo um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal. São órgãos da Justiça do Trabalho: o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e os Juizes do Trabalho. As Varas do Trabalho são criadas por lei e nas comarcas em que não estiverem instituídas é atribuída sua jurisdição trabalhista aos ajuizes de direito, conforme o artigo 112 da Constituição da República de 1988 (2005, p 17).

Os a jurisdição trabalhista, assim, distribui-se em três graus. O primeiro grau funciona nas Varas do Trabalho, que até o advento da EC nº 24/1999 eram conhecidas como Juntas de Conciliação e Julgamento. Já o segundo grau de jurisdição trabalhista, funciona nos Tribunais Regionais do Trabalho, que normalmente sediam-se nas capitais dos Estados, e, têm a sua jurisdição regional confundida – na maior parte dos casos, não em todos – com o território estadual. O terceiro e último grau da jurisdição trabalhista é exercido pelo Tribunal Superior do Trabalho, o TST, que tem sede em Brasília e jurisdição em todo território nacional.

Wagner Giglio (2007, p. 7) bem resume as características do TST:

O órgão máximo da Justiça do Trabalho é o Tribunal Superior do Trabalho, que tem sede na Capital do País, segundo determina a Constituição Federal (art. 92, § 1º) e é composto de vinte e sete juizes com o título de ministro, nomeados pelo Presidente da República, após aprovação pelo Senado.

A Magna Carta dedica um dispositivo exclusivamente ao TST:

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 juizes 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.

A redação do art. 111-A da CRFB/88 é auto-explicativa. Nela constam as disposições mais importantes no que se refere ao Tribunal Superior do Trabalho.

Todavia, visando uma melhor regulamentação do dispositivo em análise, o TST editou a Resolução Administrativa nº 1.295 de 24 de abril de 2008, que vem a ser o seu Regimento Interno.

Dispõe o RITST em seus arts. 58 e 59:

Art. **58.** O Tribunal funciona em sua plenitude ou dividido em Órgão Especial, Seções e Subseções Especializadas e Turmas.

Art. **59.** São órgãos do Tribunal Superior do Trabalho:

I - Tribunal Pleno;

II - Órgão Especial;

III - Seção Especializada em Dissídios Coletivos;

IV - Seção Especializada em Dissídios Individuais, dividida em duas subseções; e

V - Turmas;

Parágrafo único. São órgãos que funcionam junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT; e

II - Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT.

As regras processuais nos processos que tramitam no TST são as habituais. Os processos a serem submetidos a julgamento terão um relator. As Turmas que compõem o TST são compostas por três ministros e deverão funcionar com quórum completo. Atualmente o Tribunal Superior do Trabalho tem 08 (oito) turmas.

Na doutrina encontram-se outras explicações relevantes acerca do TST:

As sessões são públicas. Iniciam-se às 14 horas, terminando às 17 horas, mas poderão ser prorrogadas em face de manifesta necessidade (art. 701 da CLT). O tribunal reunir-se-á em dias úteis. Logo, de segunda a sexta-feira. No início do ano, o presidente do Tribunal dispõe quais são os dias em que haverá sessões. As sessões são realizadas entre 1º de fevereiro a 1º de julho e de 1º de agosto a 19 de dezembro de cada ano. As convocações extraordinárias serão feitas nos termos do Regimento Interno (MARTINS, 2011, p. 88).

Além do TST, compõe a estrutura judiciária trabalhista brasileira os Tribunais Regionais do Trabalho, também conhecidos como TRT's. O TRT, praticamente, pode ser apontado como judiciário trabalhista estadual. Referida informação não pode ser apontada como verdadeira, haja vista que as regiões, nas quais onde persiste a jurisdição do TRT, nem sempre se confunde com o território estadual.

Atualmente, o Brasil possui 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho. Os casos em que o TRT tem jurisdição menor do que o território de um Estado, são: 2ª Região, com jurisdição menor que um Estado, no Estado de São Paulo, onde a sede é em São Paulo/SP e a jurisdição abrange 46 (quarenta e seis) cidades, localizadas, sobretudo na região litorânea e proximidades; e, 15ª Região, também localizado no Estado de São Paulo, todavia, com sede em Campinas/SP, abrangendo todas as cidades que não estejam sob a jurisdição da 2ª Região, localizando-se, principalmente, no interior do Estado.

Todavia, existem casos em que a jurisdição do TRT é maior do que um território estadual. Tal situação ocorre na 8ª Região, que tem sede em Belém/PA e a jurisdição alcança os Estados do Pará e do Amapá; 10ª Região, com sede em Brasília/DF, abrangendo o Distrito Federal e o Tocantins; e, na 14ª Região, com sede em Porto Velho/RO e jurisdição sobre os Estados de Rondônia e do Acre.

Exceção aos casos mencionados, a jurisdição dos TRT alcança apenas o território estadual. O fato de analisarem-se quais Estados tem um TRT em seu território é importante, pois, a CRFB/88, quando de sua redação original, previa que cada Estado teria o seu. Assim adverte a doutrina: “O art. 112 da CF, em sua redação original, previa ‘pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal’” (LEITE, 2011, p. 137).

A doutrina não destoa em abordar a obrigatoriedade dos TRTs em cada Estado como não sendo mais obrigatória:

A EC n. 45/2004, dando nova redação ao perceptivo em causa, suprimiu a obrigatoriedade da instalação de pelo menos um TRT em cada Estado e no Distrito Federal.

Nos termos do art. 674 da CLT, o território nacional é dividido em vinte e quatro Regiões. Atualmente, existem 24 TRTs. Em São Paulo, são dois, um na Capital, outro em Campinas. Com a nova redação do art. 112 da CF não é mais obrigatória a criação dos TRTs nos Estados de Tocantins, Acre, Roraima e Amapá (LEITE, 2011, P. 138).

Como em alguns TRTs a jurisdição alcança mais de um Estado, resta a dúvida de que, o Estado em que não teria sua Capital contemplada com a sede do TRT não sairia com o seu acesso à justiça prejudicado. Em tese, sim, todavia, é possível que se constituam Câmaras regionais, de forma que se assegure em toda sua plenitude o acesso do jurisdicionado à justiça, em todas as fases processuais (SAAD, 2008, p. 738).

Uma observação importante a ser feita diz respeito ao fato de que o número de regiões, a jurisdição e a categoria dos Tribunais Regionais, somente pode ser alterado pelo Presidente da República, conforme dispõe o art. 676 da CLT. Importante, pois, entende a doutrina que “a caducidade do dispositivo é indiscutível. O número de Regiões, a jurisdição e a categoria dos Tribunais só podem ser fixados por lei. Essa é a determinação da Lei Maior (art. 96, II c/c 115 da CF)” (SAAD, 2008, p. 738).

Os TRTs são regidos por disposição elucidativa da CRFB/88:

Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, 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, mediante promoção de juízes do trabalho por antigüidade e merecimento, alternadamente.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo.

Anteriormente ao advento da EC nº 45/2004, o parâmetro de composição de um TRT dava-se na forma de proporção ao número de integrantes do TST. Foi um avanço conquistado na Reforma do Judiciário, haja vista, conforme o relatado por GIGLIO (2007, página 10), “as dificuldades matemáticas de cumprimento das disposições anteriores”.

A preocupação acerca da numerária compositora dos TRTs constitui objeto de análise minuciosa por parte da doutrina:

Não é uniforme a composição dos Tribunais Regionais, porque não é igual o número de seus membros, são: - integrados pó, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos; - divididos ou não em Turmas, estas com, no mínimo, três magistrados; - seus juízes são recrutados entre magistrados de carreira, advogados e membros do Ministério Público (NASCIMENTO *apud* SCHIAVI, 2009, p. 138).

A competência dos TRTs é para julgar os recursos ordinários, que são interpostos em face das decisões proferidas nas Varas do Trabalho; compete ainda ao TRT, julgar ação rescisória, dissídios coletivos e de greve, mandados de segurança que sejam impetrados por conta de atos de Juízes do Trabalho, além de outras ações previstas em lei e no respectivo Regimento Interno.

A última esfera que compõe a organização da Justiça do Trabalho são as Varas do Trabalho. Impende destacar que até o ano de 1999, quando foi promulgada a EC nº 24, as Varas do Trabalho eram conhecidas como Juntas de Conciliação e Julgamento, estas, por sua vez, eram compostas por um Juiz Togado e mais dois Juízes Classistas, um representando os trabalhadores e outro os empregadores. Referida Emenda estatuiu a nomenclatura Varas do Trabalho e extinguiu a representação classista na JT.

Nesse sentido, bem ilustra Renato Saraiva (2012, p. 26):

Em função da extinção das Juntas de Conciliação e Julgamento (EC 24/1999), a jurisdição trabalhista no primeiro grau passou a ser exercida por um juiz singular, denominado juiz do trabalho, que exerce suas funções nas denominadas Varas do Trabalho.

Com o advento da EC nº 24/1999, a Vara do Trabalho apenas é composta por um Juiz do Trabalho e um Juiz do Trabalho Substituto. Para o exercício do cargo, ambos devem ser aprovados em concurso público para, após, serem nomeados pelo Presidente do respectivo TRT. Adverte Bezerra Leite (2011, p. 139):

O juiz titular é fixo em uma Vara do Trabalho; o juiz substituto, não. Compete às Varas do Trabalho, em linhas gerais, processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho (CF, art. 114, I a IX) e aquelas que, por exclusão, não sejam da competência originária dos tribunais trabalhistas.

Ressalve-se, por derradeiro, que, conforme o art. 112 da CRFB/88, nas Comarcas em que não existir Vara do Trabalho, por lei, pode-se atribuir a função jurisdicional trabalhista aos Juízes de Direito. Ainda, dispõe a CLT:

Art. 668 - Nas localidades não compreendidas na jurisdição das Juntas de Conciliação e Julgamento, os Juízes de Direito são os órgãos de administração da Justiça do Trabalho, com a jurisdição que lhes for determinada pela lei de organização judiciária local.

Verifica-se que a Carta Política de 1988, tão somente recepcionou em caráter parcial as disposições da CLT. Esse fenômeno, ao que parece, é peculiar ao Brasil, sobretudo e inclusive, pelas suas características territoriais, que são de dimensão continental e não tem como contemplar todos os locais com uma jurisdição trabalhista genuína. Nesse sentido caminha a doutrina:

A norma consolidada aqui em estudo (art. 668 da CLT) manteve sua validade com a superveniência da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, o que ocorreu, também, com o § 1º do art. 114 da Lei Orgânica da Magistratura Nacional: “Nas comarcas, onde não for instituída Vara do Trabalho, poderá a lei atribuir as suas funções aos Juizes de Direito” [...]

Com o seu território continental, com municípios muitas vezes separados por distâncias que se medem por dezenas de léguas e com insuficiente desenvolvimento financeiro, nosso País não tem ainda condições para instalar Varas do Trabalho em todos os pontos dos Estados-membros da Federação. Temos aí, as razões por que a Constituição, a Lei Orgânica da Magistratura Nacional e a CLT outorgam aos Juizes de Direito a faculdade de julgarem feitos trabalhistas (SAAD, 2008, p. 735).

Concluindo a compreensão do fenômeno delegatório, pela redação do art. 669 da CLT, aduz-se que a competência dos Juizes de Direito, revestidos de jurisdição trabalhista, é idêntica à das Varas do Trabalho, ressalvando-se que nos locais em que houver mais de um Juízo de Direito, a competência será determinada entre os Juizes do Cível, através de distribuição ou na forma em que dispuser a organização judiciária do local, conforme disposição do § 1º do art. 669 da CLT. Sendo os critérios da Justiça Local, divergente dos previsto na CLT, a competência incumbe ao Juiz Cível mais antigo (LEITE, 2011, p. 140).

Entendida a organização da Justiça do Trabalho, analisar-se-á sua competência. A JT é revestida de variados tipos de competências: pessoal, territorial, funcional e, enfim, a competência material. Apenas nos interessa a competência material.

Restringe-se à competência material, pois é na mesma que residem as situações jurídicas que demonstrarão se a JT possui ou não competência para fornecer sua jurisdição e, seus juizes, assim, aplicarem a melhor solução à vista da lei ao caso em concreto. Todas as hipóteses de competência material da Justiça do Trabalho serão analisadas tendo-se por base as disposições do art. 114 da CRFB/88, que elenca nos seus incisos de I a IX os casos de competência.

Dispõe a Magna Carta:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

A atual previsão da competência material da JT é possível muito graças à EC nº 45/2004. Anteriormente ao advento da referida Emenda, persistia redação vaga no Texto Constitucional, onde apenas se fazia menção ao termo 'relação de emprego'.

Leciona, nesse sentido, Renato Bernardi (2005, p. 68)

Por outro lado, a Justiça do Trabalho é assunto de destaque na Emenda Constitucional nº 45/2004. Com a alteração do disposto no art. 114 da Constituição Federal, é perante ela que serão processadas e julgadas todas as causas pertinentes ao trabalho e não somente à relação de emprego, o que, em termos práticos, significa dizer que qualquer pessoa, mesmo que trabalhe como autônomo ou que não tenha registro em carteira, poderá pleitear direitos previsto em lei batendo às portas da Justiça do Trabalho.

Ressalte-se que a competência material da Justiça do Trabalho corresponde um aspecto importante deste estudo, razão pela qual será vista sob um enfoque de maior detalhamento.

2.4.1 Hipóteses de competência da Justiça do Trabalho.

Pode-se afirmar que existem diversas ramificações que correspondem à competência material da Justiça do Trabalho, conforme o número de incisos que possui o art. 114 da Constituição Federal. Cada uma das espécies de competência será analisada, dando-se maior ênfase à questão da relação de trabalho, que

aparentemente corresponde à grande maioria dos processos em trâmite na Justiça do Trabalho atualmente.

2.4.1.1 Compreendendo o conceito de relação de trabalho.

Na doutrina resta amplamente consagrado que as relações laborais devem ser divididas conforme determinação de suas especificidades. Fato importante, é que de antemão deve ser compreendido que em praticamente todos os ensinamentos doutrinários, encontram-se devidamente consagrados termos que perante o senso comum são sinônimos. Fato é que a nominata do instituto sob análise padece de variadas deficiências.

A relação de trabalho é analisada apartadamente, pois em variados incisos do art. 114 da CRFB/88 a sua expressão aparece. Martins (2011, p. 104) adverte nesse sentido: “Vários incisos do art. 114 da Constituição fazem referência à relação de trabalho”. Ressalve-se de que o termo foi trazido pela EC nº 45/2004.

Substancialmente, já cabe sentenciar que a relação de trabalho é o gênero, do qual relação de emprego é espécie. Para um leigo, possivelmente entender-se-ia que relação de trabalho é mera correspondência de relação de emprego e vice-versa.

Estêvão Mallet (2005, p. 72) leciona nos seguintes dizeres:

Relação de trabalho é conceito mais amplo do que a relação de emprego. Cuida-se, ademais, de conceito que já estava sedimentado em doutrina. Abrange todas as relações jurídicas em que há a prestação de trabalho por pessoa natural a outra pessoa, natural ou jurídica, tanto no âmbito de contrato de trabalho (art. 442, da CLT) como, ainda, no de contrato de prestação de serviços (art. 593 e seguintes do Código Civil), e mesmo no de outros contratos, como os de transporte, mandato, empreitada etc.

Necessária transcrição dos dispositivos mencionados pelo autor acima citado:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.
Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo.
Art. 594. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

A redação oferecida por cada dispositivo é clara. Um atua no sentido de afastar a aplicação do outro. Um contrato de trabalho entra na seara civil apenas se estiver desvinculado da subserviência à CLT. O entendimento a que se chega é o de que qualquer tipo de pacto laborativo encontra-se agasalhado no conceito de relação de trabalho; relação de trabalho autônoma, celetista ou estatutária encontra-se englobada pela expressão relação de trabalho.

Nessa linha, há inferir-se que a relação de trabalho engloba a relação de emprego. Ricardo Resende (2012, p. 62) esclarece:

Assim, a relação de trabalho corresponde a toda e qualquer forma de contratação da energia de trabalho humano que seja admissível frente ao sistema jurídico vigente. É importante ressaltar que *forma de contratação admissível*, entre os particulares (em contraposição à Administração Pública), é tanto a expressamente prevista quanto aquela não vedada em lei.

Carolina de Oliveira Sobral (2005, p. 3) leciona no entendimento de que há a relação de emprego por conta de as relações de trabalho terem evoluído:

Importante mencionar, que foi a partir da evolução das relações de trabalho é que se chegou ao que hoje se denomina relação empregatícia, como apenas uma das espécies de prestação do trabalho humano, ou seja, foi em razão das transições dos períodos de escravidão à servidão, de servidão às corporações de ofício e destas ao período pós revolução industrial é que se desenvolveu a relação de emprego subordinado, assim como o próprio Direito do Trabalho, como forma de disciplinar as controvérsias decorrentes do mesmo.

De outro norte, no que cinge à relação de emprego:

Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado. [...], pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

Isto posto, só será empregado o trabalhador que reunir todos esses requisitos na relação que mantém com o tomador de seus serviços (RESENDE, 2012, p 64-65).

O elemento subordinação pode ser apontado como o principal fator que qualificação da relação. Não havendo a subordinação, normalmente defronta-se com uma relação de trabalho, todavia havendo a subordinação, provavelmente estar-se-á diante de uma relação de emprego. Justo afirmar que, parcialmente não se tratam

de situações absolutas, sobretudo de que não havendo subordinação sempre será uma relação de trabalho, poder-se-á, todavia, estar em ocasiões reguladas pelo Direito Civil. O que se pode afirmar convictamente é que para existir uma relação de emprego, necessariamente haverá a presença do elemento subordinação. É requisito essencial.

Saliente-se que, conforme a CLT, não há expressamente uma referência ao elemento subordinação. Na forma do art. 3º Consolidado: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Porém, nesse sentido é interessante consignar o disposto na doutrina:

A subordinação é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego. Constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício. Se, do ponto de vista histórico, a natureza da subordinação foi sempre controvertida, atualmente a doutrina e a jurisprudência adotam pacificamente a idéia de subordinação jurídica. Assim, a subordinação existente entre emprego e empregador é jurídica, tendo em vista que decorre do contrato estabelecido entre ambos (contrato de trabalho) (RESENDE, 2012, p. 69).

A conclusão a que se chega é cristalina. Um empregado, sempre será considerado um trabalhador, do modo que um trabalhador, nem sempre será considerado um empregado. A afirmação é correta porque como já demonstrado, a semântica da palavra empregado, atrela-se a um viés técnico e jurídico que será apropriado apenas para conduzir a identificação de um tipo específico de pessoa que realiza trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 645)

Pelo art. 3º da CLT, constata-se que somente será empregado - o sujeito da relação de emprego - a “pessoa física”. “O direito social ampara apenas o trabalho humano pessoal; os serviços prestados por pessoa jurídica não podem ser objeto de um contrato de trabalho” (CARRION, 2008, p. 34).

Da redação Consolidada “a pessoa física que prestar serviços” nada mais se pode entender senão o fato de que para a efetivação das consequências jurídicas previstas, a celebração contratual (verbal ou escrita, expressa ou tácita) sozinha não será suficiente. O trabalho deve ser efetivamente prestado. Doutra modo, a proteção jurídica que corresponder às partes não terá qualquer efeito.

Complementando os requisitos de o trabalho ser prestado por pessoa física e a necessidade de sua efetiva prestação, apresenta-se a pessoalidade. A doutrina vislumbra o pressuposto da seguinte forma:

O serviço tem de ser executado pessoalmente pelo empregado, que não poderá ser substituído por outro.

O contrato de emprego é *intuitu personae* em relação ao empregado.

A relação de emprego, no que atine ao obreiro, reveste-se de caráter de infungibilidade, devendo o laborante executar os serviços pessoalmente (SARAIVA, 2012, p. 44).

Outro requisito para caracterizar a relação de emprego conforme o art. 3º da CLT é o que se conhece como “não eventualidade”. Aqui, defronta-se com um pressuposto altamente controvertido no que afeta à sua definição. Pressupõe-se que haja uma permanência no vínculo existente entre o empregado e o empregador, postulado este que é edificado pelo que se conhece por princípio da continuidade da relação de emprego. Há um contrato que é classificado como de trato sucessivo, se postergando no tempo, não tendo, em regra, uma previsão de término (SOBRAL, 2005, p.05).

Deve, ainda, para subsistir a relação de emprego, ficar consagrado o que se conhece por onerosidade. O contrato de trabalho será bilateral – por representar o interesse de duas partes – e exteriorizará um sinalagma, ou seja, ambas as partes terão suas obrigações. O empregado encontra-se obrigado a fornecer a força de trabalho, já o empregador, obriga-se a remunerar o empregado pelos serviços que foram prestados.

A relação de emprego acaba pressupondo a onerosidade da prestação, no fato de a prestação dos serviços serem remuneradas. Não é a lucratividade do empreendimento que satisfará o requisito da onerosidade. Um trabalho gracioso, voluntário, não é uma relação de emprego, mas, sim uma relação de trabalho, que é regulamentada pela Lei nº 9.608/1998 (RESENDE, 2012, p. 68).

A dependência que também é consagrada como requisito da relação de emprego, não é econômica, mas sim jurídica. Ainda que na maior parte dos contratos de trabalho a dependência econômica se encontre presente, ela em si não se trata de um requisito, pois apenas se apresenta em alguns casos, não em todos. Indubitável que em alguns casos o patrimônio econômico do empregado supere em muito o do empregador. Eduardo Gabriel Saad (2008, p. 52-53) adverte:

A dependência, reconhecida pela lei e pela doutrina, é a jurídica. Por força do contrato firmado com a empresa, o empregado se obriga a cumprir suas determinações, o que, em essência, vem a ser a dependência jurídica encontrável em todo e qualquer contrato de trabalho.

O salário é o último aspecto necessário para configurar a relação de trabalho. Pode ser apontada essa questão como uma ramificação da onerosidade existente na relação de emprego. Ainda que haja dependência do prestador de serviços, caso não exista salário, não há relação de emprego, pois, assim, estar-se-ia diante de um trabalho gratuito o que, logicamente, não caracteriza uma relação de emprego.

Os requisitos previstos no art. 3º da CLT, combinados, ainda, com a subordinação, são os fatores necessários para que fique caracterizada uma relação de emprego. Bem demonstrado restou a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, para que se evitem quaisquer confusões relativas à competência da Justiça do Trabalho. Ressalve-se, a Justiça é do trabalhador em geral, não somente do empregado.

2.4.1.2 Demais hipóteses de competência.

Superadas as compreensões acerca da relação de trabalho – termo usado para designar a competência da JT pela CRFB/88 -, passa-se à abordagem das hipóteses de competência prevista constitucionalmente.

O inciso I do art. 114 contém em sua redação alusão à seguinte expressão: “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”. Não apresentam-se mais discussões sobre o que venha a ser relação de trabalho, contudo, deste dispositivo persiste controvérsia relativa à abrangência dos entes de direito público.

A Associação dos Juizes Federais do Brasil – AJUFE, ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade perante o STF para que o Pretório Excelso se posicione a respeito da competência para julgamento das causas que envolva o Poder Público e seus servidores estatutários. A ADI nº. 3.395/DF restou ementada conforme segue:

EMENTA: INCONSTITUCIONALIDADE. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária (BRASIL, STF, ADI nº 3.395/DF).

Desta forma, o pleito das Associações de Magistrados - Federal e Estaduais - restou exitoso. Pelo que foi decidido pelo STF, ficou suspensa toda e qualquer interpretação a ser ofertada sobre o art. 114, inciso I da CRFB/88, que incluía dentre as competências constitucionais previstas para a Justiça do Trabalho: “[...] a apreciação de causas que sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo”.

Encontra-se, pois, devidamente explicada a primeira pendência que atrela ao inciso I do art. 114 da CRFB/88. A segunda controvérsia que se apresenta em contraposição ao inciso I do art. 114 da Constituição, é materializada na redação do inciso IX do mesmo artigo, que dispõe ser a Justiça do Trabalho ser competente para processar e julgar “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”.

Como se fala no inciso I do art. 114 ser a Justiça do Trabalho competente para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho e, após, em seu inciso IX falar que existe competência para processar e julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho na forma da lei. A redundância está demonstrada. Fala-se em ações oriundas da relação de trabalho, então, não há porque falar-se novamente em relação de trabalho no mesmo dispositivo. Há uma contradição. Nesse sentido:

Os incisos I e IX do art. 114 da Constituição são contraditórios. Se a Justiça do Trabalho é competente para analisar questões relativas a relações de trabalho, não há necessidade de lei para estabelecer a competência para outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho (art. 114, IX, da Constituição). Se a situação representa relação de trabalho, novos fatos não precisam ter previsão em lei, pois já estariam enquadrados no inciso I do art. 114 da Lei Maior. Não haveria outras controvérsias a serem reguladas pela lei. Seria, assim, desnecessário, inútil ou ocioso o inciso IX (MARTINS, 2011, p. 105-106).

Claro que, ainda que de fato se faça presente a contradição ou o excesso legislativo, a disposição constitucional tem uma finalidade. Resta concluir-se que a redação do inciso I do art. 114 da CRFB/88 não é tão ampla quanto parece. Os demais incisos do art. 114 elencam outras hipóteses de competência, mas, no âmbito das relações sociais, sobretudo as laborais, é sabido que não se trata de algo impossível o surgimento de novas problemáticas. Sendo, assim, o inciso IX do art. 114 se trata de uma mera disposição protetiva constitucional, ainda que, parcialmente, seja uma redundância.

A situação não é simples. Consagra a doutrina:

Tais normas parecem contrapostas. Empregando-se a técnica da subjunção, impossível resolver de forma lógico-jurídica o dilema: todas as ações oriundas da relação de trabalho são de competência da Justiça do Trabalho, além de outras controvérsias da relação de trabalho na forma da lei. Não se pode dizer que o inciso IX restringe o entendimento do inciso I. Não há hierarquia entre os referidos incisos, uma vez que ambos estão igualmente sob o *caput* do artigo 114 (HUSEK, 2005, p. 51).

Em outro vértice se expõe o art. 7^a da Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004, disposição responsável pela redação atacada:

Art. 7º O Congresso Nacional instalará, imediatamente após a promulgação desta Emenda Constitucional, comissão especial mista, destinada a elaborar, em cento e oitenta dias, os projetos de lei necessários à regulamentação da matéria nela tratada, bem como promover alterações na legislação federal objetivando tornar mais amplo o acesso à Justiça e mais célere a prestação jurisdicional.

A lei em questão ainda não foi elaborada. Desta feita, não resta aderir outro entendimento que não o explanado por Sérgio Pinto Martins (2011, p. 107), mesmo autor que sustenta a controvérsia:

Assim, a Justiça do Trabalho terá competência para analisar questões compreendendo trabalhador autônomo, representante comercial autônomo (Lei nº 4.886/1965), empresários, estagiários, trabalhadores eventuais, trabalhador voluntário e os respectivos tomadores de serviços, assim como as ações entre parceiros, meeiros, arrendantes e arrendatários, questões de empreitada, quando houver lei ordinária federal tratando do tema. Enquanto isso, a competência será da Justiça Comum Estadual.

Ou seja, a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, que é exhaustivamente defendida, sobretudo após o advento da EC nº 45/2004, acontece

apenas no plano jurídico. A ampliação da competência no plano fático ainda pende da promulgação da correspondente lei que se falou anteriormente.

Compreendidas as competências previstas constitucionalmente consagradas nos incisos I e IX, procede-se à análise da competência da JT, para processar e julgar as ações que envolvam o direito de greve, conforme disposição do inciso II do art. 114. Vale ressaltar que dispõe ainda o § 3º do art. 114: “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”.

Para evitar desenvolvimentos alheios ao escopo do presente trabalho, adotar-se-á como o conceito de greve o trazido na legislação. Dispõe a Lei nº 7.783 de 28 de julho de 1989 que regula o exercício do direito de greve, em seu art. 2º: “Para os fins desta lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviço a empregados”.

A redação do dispositivo constitucional é ampla. Adverte a doutrina:

A redação abrangente do inciso II do art. 114, todavia, estendeu a competência da Justiça do Trabalho para julgar lides “que envolvam exercício do direito de greve”, independentemente das pessoas que participam do movimento, indo muito além da concessão de ações sobre essa matéria às pessoas físicas, que aparentemente eram os destinatários da nova regra (GIGLIO, 2007, p. 49).

Pelo fato de substancialmente ser a paralisação do trabalho, a greve, pelos litígios que se atrelam consigo, resulta em disputas possessórias, haja vista, algumas vezes, por exemplo, os empregados se instalarem nas imediações do local do labor, instaurando um verdadeiro caos. Ou seja, abre-se margem para discussões possessórias que, eminentemente, são de natureza civil.

Discussões acerca da admissibilidade de ações possessórias perante a Justiça do Trabalho existem. O Superior Tribunal de Justiça, ao decidir o Conflito de Competência nº 89.300/RJ, de Relatoria do Ministro Fernando Gonçalves, entendeu que a competência, nesses casos, é da Justiça Comum. Todavia, o STF entende que a JT possui competência para julgar ações possessórias envolvendo direito de greve (BEZERRA LEITE, 2011, p. 236).

Nesse sentido dispõe a Súmula Vinculante nº 23, editada em julgamento na data de 02/12/2009, pelo Tribunal Pleno do STF:

Competência - Processo e Julgamento - Ação Possessória - Exercício do Direito de Greve - Trabalhadores da Iniciativa Privada (grifo nosso).

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada

Portanto, indubitável a competência da Justiça do Trabalho nas ações possessórias envolvendo os direitos de greve. Leciona Sérgio Pinto Martins (2011, p. 124): “É qualquer ação, inclusive o dissídio coletivo. Engloba ações de responsabilidade civil propostas pelo empregador contra o sindicato para reparar os prejuízos causados durante a greve considerada abusiva”.

Concluindo o ponto, a greve de servidores públicos, ainda que regidos pela CLT, é de competência da Justiça Comum (LEITE, 2011, p. 237).

A próxima espécie de competência prevista pela CRFB/88 para processamento e julgamento pela Justiça do Trabalho, repousa no art. 114, III: “ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores”. Já superadas as compreensões acerca da importância dos Sindicatos e do Sindicalismo, passa-se à análise da respectiva competência.

A redação é elucidativa, não se comportam maiores delongas. Extrai-se, para tanto, a lição de Eduardo Gabriel Saad (2008, p. 686):

Com esteio nesse dispositivo, entendemos que todas as ações que digam respeito direta ou indiretamente à representação sindical são de competência da Justiça do Trabalho, inclusive envolvendo federações ou confederações sindicais.

Outras questões são abordadas na doutrina:

Tendo em vista que o art. 8º, II, da CF veda a criação de mais de uma entidade sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município, é muito comum a existência de ações propostas por entidades sindicais visando a declaração de sua legitimidade para representar as referidas categorias ou a declaração de ilegitimidade de outro sindicato para tal representação (LEITE, 2011, p. 240-241).

Na esfera das entidades sindicais, prevalece a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar feitos que envolvam: contribuições confederativas e assistencial, contribuição sindical e eleições sindicais. Sempre importante a ressalva que deve ser imposta pelas consequências advindas do julgamento da ADI nº. 3.395/DF pelo STF (já capitaneada), que, quando a ação envolver servidores estatutários, a competência será da Justiça Comum.

Dispõe, igualmente a CRFB/88, em seu art. 114, IV, ser de competência da JT o processamento e julgamento de “mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição”.

Mandado de segurança, *habeas corpus* e *habeas data* são ações consagradas dentre os direitos fundamentais na Magna Carta, em seu art. 5º. Vejam-se as hipóteses de cabimento de cada um:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

LXVIII - conceder-se-á "habeas-corpus" sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder;

LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por "habeas-corpus" ou "habeas-data", quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público;

[...]

LXXII - conceder-se-á "habeas-data":

a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público;

b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo;

[...].

Os dispositivos transcritos são auto-explicativos. A EC nº 45/2004, inovou a matéria. Tal entendimento é externado na doutrina:

Uma das grandes novidades é a possibilidade de impetração de mandado de segurança perante a Vara do Trabalho (primeiro grau de jurisdição), evidentemente quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição.

Agora, por exemplo, um mandado de segurança proposto em face de ato de auditor fiscal do trabalho (como na hipótese de interdição ou embargos de obras) será processado perante a Justiça do Trabalho e não mais perante a Justiça Federal, como era anteriormente, tendo em vista que o ato questionado envolve matéria sujeita à jurisdição trabalhista (no caso, medicina e segurança do trabalho) (SARAIVA, 2012, p. 36).

No que tange ao *habeas corpus*, destaque-se que com a promulgação da EC nº 45/2004, com a inserção do inciso IV ao art. 114 da Magna Carta, quaisquer dúvidas que ainda existissem acerca da admissibilidade do referido instrumento perante a JT acabaram sepultadas. Não há qualquer relevância de o ato questionado provir de Juiz do Trabalho – primeiro ou segundo grau – ou de Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (LEITE, 2011, p. 1298).

Dificuldade ocorre no caso do *habeas data*. Dispõe a doutrina:

O *habeas data* será de competência do juiz de primeiro grau. Se a Justiça do Trabalho fosse competente para analisar questões de funcionários públicos, seria razoável a retificação de bando de dados de entidades governamentais ou de caráter público (art. 5º, LXXII, da Lei Maior). O banco de dados pertence a órgão governamental. O empregados não tem esse banco de dados ou informações constantes de registro público (MARTINS, 2011, p. 123).

Fato é que o rito processual do *habeas data* regula-se na forma da Lei nº 9.507 de 12 de novembro de 1997, que dispõe no parágrafo único do seu art. 1º:

Considera-se de caráter público todo registro ou banco de dados contendo informações que sejam ou que possam ser transmitidas a terceiros ou que não sejam de uso privativo do órgão ou entidade produtora ou depositária das informações.

Não sendo o empregador um órgão, que, conseqüentemente não passa nem transmite informações para terceiros, resta um tanto quanto polêmica a competência da Justiça do Trabalho para processamento e julgamento de *habeas data*. Não resta outra opção, se não concluir que o *habeas data* possui maior serventia para o empregador, que poderá impetrar o procedimento em questão quando estiver sendo processado administrativamente e o órgão processante negar-se a fornecer os documentos acostados ao processo.

Outra hipótese de competência conferida à Justiça do Trabalho pela Magna Carta, conforme consagra o art. 114, V, é o processamento e julgamento de “conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, ‘o’”. Assim, da redação auferese que a alçada da JT apreciará conflitos de competência apenas entre órgãos com jurisdição trabalhista, exceto quando, conforme o art. 102, I, “o” da CRFB/88, o STF deverá julgar conflito

entre o STJ e quaisquer tribunais, entre Tribunais Superiores e qualquer outro tribunal.

Renato Saraiva (2012, p. 37) bem resume as hipóteses quando ocorre o conflito de competência:

Dois ou mais juízes se declaram competentes (conflito positivo de competência);
Dois ou mais Juízes se declaram incompetentes (conflito negativo de competência);
Entre dois ou mais juízes surge controvérsia sobre a reunião ou separação de processos (arts. 115 do CPC e 804 da CLT).

Conforme disposição do art. 808 da CLT, o conflito de competência, quando suscitado entre Varas do Trabalho de uma mesma região, entre Juízes de Direito que estejam revestidos de jurisdição trabalhista ou entre Varas do Trabalho e Juízes De Direito revestidos de jurisdição trabalhista, será resolvido pelo respectivo TRT. Pela mesma disposição consolidada, sendo o conflito entre Varas do Trabalho ou Juízes de regiões diferentes, será resolvido pelo TST.

Na forma do art. 105, I, “d” da CRFB/88, sendo o conflito suscitado por Vara do Trabalho e Juiz de Direito não investido de jurisdição trabalhista, o STJ é quem resolve o conflito. Por derradeiro, será resolvido pelo STF o conflito suscitado entre o TST e órgãos de outros ramos do Poder Judiciário, conforme art. 102, I, “o” da Magna Carta.

Prevê ainda a CRFB/88, o processamento e julgamento das ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. Repousa no art. 114, VI da Magna Carta. Polêmica persistia até a EC nº 45/2004. Dispõe a doutrina:

Mais uma discussão é terminada com o texto da Emenda Constitucional, já que nos termos do disposto no inciso VI do art. 114 da Constituição Federal, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho, ponto sobre o qual divergiam doutrinadores e demais operadores do direito, uns comungando do entendimento de que tais ações deveriam tramitar pela justiça comum e outros entendendo que o processo e o julgamento competiam à justiça obreira. *Ces't fini*¹. (BERNARDI, 2005, p. 68).

Novamente, sendo a possibilidade de competência vislumbrada constitucionalmente, adotou o legislador redação cristalina. Uma indenização moral

¹ Está tudo acabado (tradução parcial).

ou patrimonial, decorrente de dano sofrido por conta da relação de trabalho, é de competência da Justiça Laboral. O critério adotado para a fixação da competência é o dano substancial, o dano sofrido. Sendo o dano oriundo da relação de trabalho – advirta-se que se inclui aqui a relação de emprego –, a competência para processamento e julgamento é da Justiça do Trabalho.

Nesses casos, a competência da JT para processar e julgar ações de indenização por danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador, por conta de culpa subjetiva por parte do empregador, quando se tenha como causa de pedir a alegação de descumprimento das normas relativas ao meio ambiente de trabalho, é presumida. Essa competência já era prevista na redação original da CRFB/88, por se enquadrar como litígio decorrente da relação de emprego (SAAD, 2008, p. 689).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 248) faz advertência importante nesse sentido:

Além disso, por força da interpretação sistemática dos incisos I, VI e IX do art. 114 da CF, com nova redação dada pela EC n. 45/2004, foram transferidas para a Justiça do Trabalho as ações de indenização por dano moral ou patrimonial propostas por outros trabalhadores não empregados (eventuais, avulsos, autônomos, subordinados atípicos ou parassubordinados) em face dos respectivos tomadores de serviço, desde que não haja lei dispondo, expressamente, ser da Justiça Comum a competência para processá-las e julgá-las [...].

Na esteira dos danos morais ou patrimoniais decorrentes da relação de trabalho, eventualmente, poder-se-ia questionar como foi lançada à Justiça do Trabalho uma competência de natureza civil. Não seria mera satisfação do alvedrio do legislador constituinte reformador? Não. Impende destacar que o Direito Civil, na forma do parágrafo único, art. 8º da CLT, é visto como fonte subsidiária do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, do Processo do Trabalho. Consta na doutrina:

Afinal, a própria CLT, em seu art. 8º, inscreve o Direito Civil como fonte subsidiária do Direito do Trabalho, razão por que o simples fato de a solução da polêmica demandar a incidência de regras vinculadas a outros ramos do Direito não se mostraria suficiente para afastar a atualização da jurisdição especializada. (RODRIGUES, 2005, p. 59).

Adiante, dispõe a CRFB/88 em seu art. 114, VII, ser de competência da Justiça do Trabalho processar e julgar “as ações relativas às penalidades

administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho”.

O fim buscado pelo legislador constituinte reformador neste caso, aparentemente não foi alcançado. O que se visava é o fato de a Justiça Laboral poder apreciar ações envolvendo questões administrativas relativas às relações de trabalho. O equívoco primeiro já se cometeu ao se mencionar a expressão penalidade. Vejamos o que diz a academia:

Em lugar de “penalidades”, pois, a interpretação mais adequada sugere a leitura de “atos” dos órgãos de fiscalização das relações do trabalho, hermenêutica de consequências bem mais abrangentes. Abordando tal conclusão, vem o inciso IV do mesmo art. 114 da Constituição da República, reformado pelo EC n. 45, atribuir à Justiça do Trabalho ocupação para decidir os *mandamus* relativos à matéria de “sua jurisdição” (FAVA, 2005, p. 348).

O mesmo autor alerta, ainda, para o fato de o dispositivo sob análise apenas mencionar empregadores:

Nenhum outro tomador de serviços terá incluído na competência da Justiça Laboral seu litígio de impugnação aos atos administrativos da fiscalização. Assim é que, numa determinada unidade produtiva, encontrada irregularidade no recolhimento de FGTS, tanto de empregados, quando de diretores estatutários, a penalidade que venha a ser imposta submeter-se-á a dois litígios, um do empregador contra o órgão agente, perante a Justiça do Trabalho, discutindo a legalidade da punição, no que tange aos trabalhadores subordinados, e outro, diante da Justiça Federal, questionando a validade do ato para os não subordinados (2005, p. 349).

Trata-se de uma verdadeira aberração. Inconcebível a idéia de um mesmo fato jurídico, enfrentado por sujeitos interligados juridicamente entre si, passíveis nas mesmas circunstâncias, ser apreciado por órgãos judiciais diferentes. Decisões diferenciadas poderiam sobrevir, o que, estranhamente, lesionaria o aparentemente inquebrantável instituto da segurança jurídica.

Por fim, referida previsão de competência alude à qualquer ação na esfera das penalidades impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho. Assim, pode a ação ser ajuizada pelo empregador, visando tornar inválida a sanção que lhe foi aplicada administrativamente pelas Delegacias Regionais do Trabalho do MIT, ou, ainda, as execuções de títulos extrajudiciais decorrentes dos autos de infração que são lavrados pelos auditores

fiscais do trabalho, que são propostas pela Fazenda Pública face ao infrator (SARAIVA, 2012, p. 40-41).

A realidade é que a atual redação do art. 114, VII da CRFB/88, foi um verdadeiro avanço, conforme demonstra Wagner Giglio (2007, p. 50):

A discussão judicial das multas e penalidades administrativas impostas pelos órgãos fiscalizadores aos empregadores era feita da Justiça Federal, em razão de se tratar de processo movido contra entidades integrantes da União Federal. Com o aplauso da doutrina, a Emenda Constitucional n. 45/2004, no art. 114, VII, passou a competência para julgar esses processos para a Justiça do Trabalho.

Ainda que resistam algumas deficiências no art. 114, VII da Magna Carta, num contexto geral, há de ser louvada a respectiva previsão de competência material da Justiça do Trabalho.

A última hipótese de competência material a ser referida por possuir espeque na Constituição Federal, é a que versa acerca de a Justiça do Trabalho ser competente para processar e julgar “a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir”, conforme o art. 114, VIII da CRFB/88.

As contribuições sociais expressadas no texto do artigo acima homenageado são as seguintes:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;

[...]

II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201;

[...].

A previsão da respectiva competência também é clara. As contribuições somente serão executadas pela Justiça Laboral quando decorrer da sentença que por si for proferida. O atual art. 114, VIII, já estava albergado na Magna Carta antes do advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, todavia, era consignado como o § 3º do art. 114. A redação havia sido fornecida pela EC nº. 20 de 15/12/1998.

A execução previdenciária de ofício alcança os atos para liquidação da dívida, intimação para pagamento no prazo, constrição (nas hipóteses de arresto e penhora, por exemplo), expropriação e satisfação do detentor do crédito, ou seja, o exeqüente (LEITE, 2011, p. 258).

Na seara das execuções das contribuições previdenciárias, inegável que houve ampliação da competência da Justiça do Trabalho. É uníssono o entendimento da doutrina:

Não há negar que as atribuições da Justiça do Trabalho, antes adstrita à mera comunicação ao INSS, foram consideravelmente ampliadas, competindo, agora, aos seus órgãos judiciais a prática e todos os atos tendentes a satisfazer créditos daquela entidade autárquica federal. Estabelecerá a sentença exeqüenda obrigação de pagar ao Instituto Nacional do Seguro Social, da mesma forma como já constava relativamente às custas processuais (tributo da União), cujo pagamento se recolhe ao Tesouro Nacional (LEITE, 2011, p. 259).

São estas, pois, as hipóteses de competência material da Justiça do Trabalho.

3 O PROCESSO TRABALHISTA NA PERSPECTIVA COLETIVA

3.1 OS CONFLITOS COLETIVOS E SUAS FORMAS DE COMPOSIÇÃO.

Evaristo de Moraes Filho (1989, p. 178), com maestria, exemplifica brilhantemente como se chega à situação de conflito:

A relação singular entre cada trabalhador e seu patrão tem seu fundamento no contrato de trabalho, que é relação de direito privado; e o Estado intervém nessa relação para proteger o trabalhador, mediante um estatuto de direito público. [...]. Por outro lado, os trabalhadores se agruparam como meio de defesa e com o propósito de obter a melhoria de suas condições de vida; a reação a este movimento são as agrupações de patrões. A associação profissional dos trabalhadores (*Gewerkschaft*²) e as uniões de patrões (*Arbeitsgeberverbände*³) encontram-se em oposição.

O fenômeno do conflito coletivo, evidente, trabalha interligado umbilicalmente com a questão dos agrupamentos. Fato é que o direito positivado na norma, grande parte das vezes, não é o suficiente para sua materialização, ou seja, as evoluções sociais acabam se distanciando com considerável facilidade do direito positivado, destarte, visando à efetivação de seus direitos, a sociedade utiliza todos os métodos que lhe apresentam-se plausível. Antes da análise da situação conflito em uma esfera exclusivamente jurídica, mister sua exploração etimológica, que, conforme o dicionário eletrônico Houaiss 3.0 (2009): “Substantivo masculino. Significado 01: profunda falta de entendimento entre duas ou mais partes”.

Fato é que os conflitos que ocorrem em todas as relações sociais, em si, correspondem ao combustível da cultura jurídica. Opções terminológicas são discutidas na doutrina:

Waldemar Ferreira afirma que *conflito* é muito mais do que dissídio, litígio ou questão. É altercação. Desordem entre duas ou mais pessoas. Choque. Investida. Embate. Luta de forças físicas e morais. Entende que a palavra *conflito*, provavelmente, tenha sido utilizada para dar a medida da aspereza da controvérsia a resolver e aparece em muitas legislações e em muitos tratadistas exprimindo a causa levada à Justiça do Trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 1348).

² Tradução literal de ‘Gewerkschaft’ quer dizer ‘união’.

³ Tradução literal de ‘Arbeitsgeberverbände’ quer dizer ‘associações patronais’.

Para se proceder à promoção da situação conflito ao patamar coletivo, apenas deve-se considerar presente o interesse de mais de um indivíduo no litígio em questão. O fato de os interesses serem atrelados às relações humanas, por si só, justifica a formação do aglomerado de sujeitos, constituindo-se num grupo social para satisfação de seus pleitos.

Tal entendimento é uníssono na doutrina:

Do ponto de vista sociológico, o interesse está presente nas relações humanas, justificando a formação dos grupos sociais para a satisfação de suas necessidades. Quando ao interesse de determinada categoria profissional se opõe a resistência da categoria econômica correspondente, surgem os conflitos oriundos do trabalho (BARROS, 2009, p. 1273).

Para restar configurado um interesse coletivo, mais de uma pessoa deve ter o interesse. Trata-se de posicionamento já sedimentado em variados ensinamentos. Pedro Paulo Teixeira Manus (2000, p. 27) leciona:

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

Diante de tais posicionamentos, crível entender-se que não existe um critério pré-determinado para a existência de interesses coletivos. O que se constata é que há possibilidade concreta de dedução do interesse através do Sindicalismo, onde se afirmam as pretensões, os métodos pelos quais se observarão as negociações.

Posicionamento adequado, ainda, se apresenta o de Mauro Schiavi (2009, p. 956) em que, na esfera trabalhista, o interesse coletivo pode ser considerado como o que “transcende o aspecto individual, para irradiar efeitos sobre um grupo ou uma categoria de pessoas, sendo uma espécie de direitos individuais, mas também um direito do próprio grupo, cujos titulares são indeterminados [...]”.

Diante dos conflitos coletivos, apresentam-se duas espécies de solução, a saber: autocompositivas e heterocompositivas. Dentre as autocompositivas, encontram-se os acordos coletivos, as convenções coletivas e a mediação. Nas heterocompositivas, albergam-se a arbitragem e a jurisdição.

Uma parte da doutrina refere-se à greve como forma de solução para conflitos coletivos, entendimento que não é passível de se comungar, haja vista ser a greve um instrumento de defesa da classe trabalhadora, ou, até mesmo, um instrumento utilizado com fins escancarados de fazer pressão – dos mais diversos tipos. Perfilhando este posicionamento, está Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 1170):

A greve, citada por alguns como forma de solução dos conflitos coletivos, constitui, para nós, um meio de *autodefesa* ou um instrumento de pressão econômica e política conferido aos trabalhadores socialmente organizados que possibilitará a solução do conflito. Vale dizer, não é a greve em si que soluciona o conflito, pois a greve possui natureza instrumental, mas sim as normas autocompositivas ou heterocompositivas que certamente dele – greve – surgirão.

A diferenciação entre as normas auto e heterocompositivas é bastante simples. Enquanto na autocomposição as normas coletivas solucionadoras do conflito são criadas pelas partes envolvidas, ou, por um alheio que apenas aconselhará às partes que sejam sanadas as controvérsias. Os exemplos são os acordos coletivos, as convenções coletivas e a mediação. O caráter extrajudicial é evidente, prevalecendo a autonomia privada das partes.

Wagner Giglio *apud* Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 1171) bem elucida a questão:

O resultado da autocomposição dos conflitos coletivos depende da liberdade da negociação, e essa liberdade requer igualdade de situação, que já não existe mais. A pressão exercida pelas condições da economia atual, de desemprego generalizado, sem perspectiva de melhora, torna ineficazes as formas tradicionais de composição dos conflitos: a negociação direta, a mediação e a conciliação delas resultantes.

Já na heterocomposição, há a possibilidade de a solução ocorrer por intermédio do instituto da arbitragem, que no Brasil é regido pela Lei nº 9.307 de 23 de setembro de 1996. Basicamente, a arbitragem ocorre quando o conflito é delegado à decisão de um terceiro, podendo ser um ou mais, pessoas físicas, entidades administrativas ou órgão judicial. A outra forma heterocompositiva é a jurisdição, prestada pelo Poder Judiciário e devidamente detalhada no segundo capítulo.

Marcelo Tavares Cerdeira (2008, p. 04) ilustra a questão:

Por fim, surge a **heterocomposição** como solução do conflito por um terceiro que é estranho ao conflito. As partes de comum acordo nomeiam para tanto um árbitro, cujas decisões as partes concordam em acatar plenamente. A arbitragem, como sinônimo da heterocomposição, pode ser assim facultativa.

Importante destacar que a arbitragem encontra-se abrigada no art. 114, § 2º da CRFB/88, que corresponde ao dispositivo principal, responsável pela eventual inconstitucionalidade a ser esclarecida neste estudo.

3.2 NOÇÃO CONCEITUAL DE DISSÍDIOS COLETIVOS.

Antes de se oferecer uma noção conceitual acerca dos dissídios coletivos, necessário esclarecer que a sua classificação não repousa em unanimidade na doutrina. Todavia, uma considerável maioria classifica os dissídios em dois segmentos, a saber: o dissídio coletivo de natureza jurídica e o dissídio coletivo de natureza econômica, que serão, juntamente com o dissídio de natureza mista, abordados posteriormente. Na esteira da corrente majoritária, preleciona Alice Monteiro de Barros (2011, p. 1005):

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

No mesmo raciocínio, preceitua Valentim Carrion (2008, p. 709):

Os dissídios coletivos são de natureza jurídica quando objetivam a aplicação de uma norma jurídica convencional ou legal; esta última deve ser norma de interesse delimitado a uma categoria profissional ou econômica e que se encontre totalmente representada na ação a ser julgada; trata-se de mera interpretação, decidindo-se da existência ou inexistência de uma relação jurídica com referência aos fatos da categoria profissional; [...].

A principal divergência doutrinária encontrada relativa à classificação dos dissídios coletivos é sustentada por José Augusto Rodrigues Pinto (2001) que adota uma classificação particular tripartite: dissídio coletivo de revisão, dissídio coletivo de interpretação e dissídio coletivo de greve.

Na classificação tripartite, o dissídio de revisão sustenta-se ao passo de que a sentença normativa – a que é proferida no dissídio coletivo -, acaba sucumbindo aos destemperos do tempo, e acaba tornando-se desatualizada, assim, abre-se a possibilidade para revisar um pronunciamento jurisdicional já existente, com a sobrevinda de uma sentença constitutiva e complementar da que foi prolatada primeiro. O dissídio interpretativo é cabível quando persistir dificuldade em aplicar-se individual e concretamente um comando concebido em sentença normativa. Por derradeiro, o dissídio de greve, que contextualmente objetiva a obtenção de uma sentença normativa ou de revisão, porém, podendo ser deflagrado desvinculado de quaisquer reivindicações coletivas de condições de trabalho (Pinto, 2001. Páginas 482/487).

Deixa-se registrado que a diferenciação para este trabalho, entre conflitos e dissídios coletivos corresponderá que aqueles, serão vistos como uma mera situação que seja casual ao cotidiano dos ambientes de trabalho; estes, todavia, serão encarados como um instituto processual, que se desenvolve perante o Poder Judiciário, quando do exercício da jurisdição.

Eduardo Gabriel Saad (2004, p. 681) fundamenta parcialmente a origem dos dissídios coletivos:

Nascido das entranhas da revolução industrial, o modelo de organização social dos nossos dias se caracteriza pelas incessantes e intermináveis divergências entre o capital e o trabalho. O empresário, como detentor do capital, tem por objetivo o lucro e para isso ele expõe seu patrimônio a toda sorte de riscos e imprevistos onde impera a economia de mercado, inspirada por princípios do neoliberalismo. Quando o consumo se retrai, é o empregador constrangido a reduzir suas despesas, inclusive aquelas que faz com o pessoal empregado. Os trabalhadores, por seu turno e nesse mesmo regime econômico, porfiam em obter o maior salário possível. Objetivos tão diferentes originam divergências que, não raro, vão desaguar em greves causadoras de prejuízos de vulto aos que nelas se envolvem e, também, o que é pior, a toda a sociedade.

Nas palavras do autor acima citado, não há referência à palavra conflito, porém, é evidente, pela explicação lançada, que se encontra presente a situação conflito. Basicamente, é correto se afirmar que o dissídio coletivo se origina no conflito coletivo. Presentes os interesses contrapostos – no exemplo – trazido, a vontade de lucro do empregador e de maior salário possível pelo empregado -, consolidado se encontra o conflito. Há uma ruptura da ordem jurídica e da paz

social, o que, em tese, caso persista a situação, ensejará a prestação da tutela jurisdicional por parte do Estado quando devidamente provocado.

A primeira referência à expressão dissídios coletivos em uma lei ocorreu no ano de 1939, no Decreto nº 1.237, que, acerca da competência dos Conselhos Regionais do Trabalho dispunha em seu art. 28, alínea “a”: “conciliar e julgar os dissídios coletivos que ocorrerem dentro da respectiva jurisdição”.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe acerca dos dissídios coletivos em seus arts. 856 a 875, não oferecendo um conceito legal para a referida ação, que é encontrado com um grau dotado de confiabilidade em algumas doutrinas.

Valentin Carrion (2008, página 709):

Os dissídios, como os denomina a CLT, na acepção de “processo”, ou seja, o meio de exercer uma ação para compor a lide, podem ser individuais ou coletivos. Aqueles têm por objeto direitos individuais subjetivos, de um empregado (dissídio individual singular) ou vários (dissídio individual plúrimo). **O dissídio coletivo visa direitos coletivos, ou seja, contém as pretensões de um grupo, coletividade ou categoria profissional de trabalhadores, sem distinção dos membros que a compõem, de forma genérica.**

Já Martins (2011, página 685) oferece o seu conceito de dissídio coletivo:

Dissídio coletivo é o processo que vai dirimir os conflitos coletivos do trabalho, por meio de pronunciamento do Poder Judiciário, criando ou modificando condições de trabalho para certa categoria ou interpretando determinada norma jurídica.
Trata-se de processo porque há pretensão resistida do réu.
De certa forma, pode-se dizer que o Tribunal do Trabalho vai criar um direito novo, ao resolver a controvérsia coletiva dos grupos nela envolvidos.

Preceitua, ainda, um conceito relativo ao dissídio coletivo, Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, página 1172):

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

Nos dizeres de Ives Gandra da Silva Martins Filho (2010, p. 194), o dissídio coletivo corresponde à “uma ação para tutela de interesses gerais e

abstratos da categoria, visando geralmente a criação de condições novas de trabalho e remuneração, mais benéficas do que as previstas em lei”.

Em suma, pode-se apontar, que os dissídios coletivos nada mais são do que a forma de se obter a solução na via judicial dos conflitos coletivos envolvendo matéria trabalhista, principalmente nos conflitos ocorrentes entre as categorias profissionais e as categorias econômicas.

3.2.1 Natureza jurídica

A doutrina entende que os dissídios coletivos de natureza jurídica têm como sua peculiaridade, principalmente, interpretar as cláusulas das sentenças normativas - que são as proferidas nos dissídios coletivos -, os instrumentos da negociação coletiva, acordos e convenções coletivas e outras disposições particulares de categoria profissional ou econômica (NASCIMENTO, 1998, p. 599).

Uma parte da doutrina costuma associar o dissídio coletivo de natureza jurídica com as expressões ‘dissídios de direito’ ou de ‘interesse’. Tal pensamento é defendido por Roberto Barreto Prado, citado por Wagner Giglio (2007, p. 410):

Roberto Barreto Prado prefere classificar os dissídios em “de direito” e “de interesse”, porque os primeiros têm “por objeto a interpretação de cláusula de convênio coletivo de trabalho ou de dispositivo legal de natureza trabalhista” e portanto têm “natureza meramente declaratória”, enquanto “o dissídio coletivo de interesse tem por finalidade criar novas normas”.

Impende mencionar que até o advento da Carta de 1988, o dissídio coletivo de natureza jurídica era, praticamente desprezado, inclusive na legislação ordinária. Todavia, a redação original do art. 114 da CRFB/88 estatua:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, **bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas (grifamos).**

Tal redação – já fora revogada pela Emenda Constitucional nº 45/2004 – foi a responsável pela elevação do dissídio coletivo de natureza jurídica ao plano

legal. Inclusive, pois, na sequência, sobreveio a Lei nº. 7.701 de 21 de dezembro de 1988, que, em seu art. 2º, II, “a” dispunha:

Art. 2º - Compete à seção especializada em dissídios coletivos, ou seção normativa:

I - originariamente:

a) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho e estender ou rever suas próprias sentenças normativas, nos casos previstos em lei;

[...].

A doutrina suscita a importância de tais fatos:

Tais expressões nos autorizam a crer que a Justiça Laboral está credenciada pela Lei Básica a julgar feitos provocados pelo descumprimento das sentenças normativas ou aqueles que tenham por finalidade aclarar essas mesmas sentenças. No primeiro caso, a competência é da Vara do Trabalho e, no segundo, do Tribunal Regional ou Superior do Trabalho, conforme as dimensões do conflito (SAAD, 2004, p. 702).

Ou seja, conclui-se que até o advento da CRFB/88, o dissídio coletivo de natureza jurídica somente era admitido por consequência da doutrina dominante à época e pela jurisprudência construída pelos Tribunais Trabalhistas. A redação do art. 114 da CRFB/88 foi alterada pela EC nº 45/2004, todavia, o dissídio coletivo de natureza jurídica já está consagrado nos meios jurídicos brasileiros.

Vale dizer que, ainda que exista doutrina defendendo que o dissídio coletivo de natureza jurídica apenas exista para se buscar o cumprimento de uma sentença normativa, incorre-se em grave equívoco ao assim fazê-lo. Tal situação, diferentemente de um dissídio coletivo, é contemplada por uma ação plúrima, que não se confunde com dissídio coletivo, onde alguns trabalhadores postulariam os direitos advindos da respectiva sentença normativa.

Perquire-se ainda se não se estaria incorrendo em erro ao nomear uma espécie processual como sendo de natureza jurídica, posto que todas as instituições processuais assim o sejam. Nesse sentido, manifesta-se José Augusto Rodrigues Pinto (2001, p. 464): “Em direção inversa, toda ação tem conteúdo jurídico, tornando redundante falar-se em um dissídio de natureza jurídica ou conceber-se qualquer tipo de dissídio do qual estivesse ausente o fator jurídico”. Não padece de sustentabilidade a crítica formulado, posto que apenas se trata de uma opção

terminológica da doutrina e da jurisprudência, que já fora amplamente recepcionada pelos respectivos meios.

Todavia, o posicionamento contrário encontra outros seguidores na doutrina:

Parece-nos, contudo, que sendo todos os dissídios coletivos, ou melhor, os *processos* coletivos regulados pelo Direito, a classificação de serem “de direito” não os identifica. Preferimos, por isso, distinguir dos processos de *revisão*, previstos nos arts. 873 a 875 da CLT, os processos coletivos *constitutivos*, assim designados porque criam – ou constituem – novas normas, e os *declaratórios*, porque se limitam a interpretar norma coletiva convencional ou legal, em consonância com a nomenclatura adotada por Amauri Mascaro Nascimento (GIGLIO, 2007, p. 410-411).

Ressalte-se a lição de Sérgio Pinto Martins (2011, p. 687) no que tange ao objeto do dissídio coletivo de natureza jurídica:

Nos segundos, a finalidade é apenas de se declarar o sentido de uma norma jurídica já existente ou interpretá-la (ex: a declaração da abusividade ou não da greve, ou, como se dizia anteriormente, da legalidade ou ilegalidade da greve). O TST admite o dissídio coletivo de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de dispositivos legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos (art. 216, II, do Regimento Interno do TST).

Adverta-se que, conforme entendimento do TST, não cabe dissídio coletivo de natureza jurídica para a interpretação de norma jurídica de caráter geral envolvendo toda a classe trabalhadora:

07. DISSÍDIO COLETIVO. NATUREZA JURÍDICA. INTERPRETAÇÃO DE NORMA DE CARÁTER GENÉRICO. INVIABILIDADE. (inserida em 27.03.1998)

Não se presta o dissídio coletivo de natureza jurídica à interpretação de normas de caráter genérico, a teor do disposto no art. 313, II, do RITST. (BRASIL. TST. Orientação Jurisprudencial nº 07. Seção de Dissídios Coletivos, 1998)

Por derradeiro, destaque-se o caráter declaratório da ação, conforme lição profanada nesse sentido por Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 1173), destacando: “O dissídio coletivo de natureza jurídica é, na verdade, uma ação *declaratória*, cujo objeto reside apenas na interpretação de normas coletivas preexistentes que vigoram no âmbito de uma dada categoria”.

3.2.2 Natureza econômica

Destaque-se de antemão que o conceito de dissídio coletivo de natureza econômica é atacado na doutrina:

A crítica proposta contra essa forma de classificar é correta, pelo menos no tocante à escolha dos designativos. Efetivamente, todo dissídio do trabalho, individual ou coletivo, é assentado em lastro econômico; nem poderia ser de outro modo, se o fato econômico é uma das nascentes do Direito do Trabalho (PINTO, 2001, p. 404).

O dissídio coletivo de natureza econômica se trata de uma ação constitutiva, haja vista que por si, novas normas ou condições de trabalho serão criadas, vigorando, conseqüentemente, na esfera das relações empregatícias individuais. Referida questão é albergada pela doutrina:

Trata-se de *ação constitutiva*, pois visa à prolação de sentença normativa que criará novas normas ou condições de trabalho que irão vigorar no âmbito das relações empregatícias individuais (CF, art. 114, § 2º). Os dissídios coletivos de natureza econômica podem ser subclassificados em:

- *originário ou inaugural* – quando não há norma coletiva anterior (CLT, art. 867, par. Único, a);
- *revisional* – objetiva à revisão de norma coletiva anterior (CLT, arts. 873 a 875);
- *de extensão* – visa a estender a toda categoria as normas ou condições que tiveram como destinatários apenas parte dela (CLT, arts. 868 a 871) (LEITE, 2011, p. 1178).

No dissídio coletivo de natureza econômica, a natureza do pedido é reconhecida, se pede ao Poder Judiciário a criação de novas normas e condições de trabalho, dentro destas, projetar-se-ão as relativas à remuneração do trabalho. A questão remuneratória é importante, ao passo que quando da implantação do modelo dos dissídios coletivos no Brasil, não houve qualquer preocupação legislativa para a fixação de parâmetros voltados ao exercício do poder normativo pela Justiça do Trabalho. Ainda, não foi incluso na lei competente, um critério fixador da atualização pela qual deve passar o salário. Nesse cenário, vislumbra-se uma perigosa desregulamentação imbricada na seara dos dissídios coletivos de natureza econômica (Saad, 2004, página 700).

Os dissídios coletivos de natureza econômica, de outro lado, visam equacionar reivindicações relativas a aumentos de salários e afins. Adverte-se que a

alteração das condições de trabalho, com a respectiva criação normativa, não são agasalhadas nesta categoria de dissídios, mas sim na categoria dos dissídios eminentemente jurídicos (Prado, 1991, p. 330).

A CLT reveste-se de disposição vaga em seu art. 766, que segue: “Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justo salário aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas”. Eduardo Gabriel Saad leciona:

A política salarial hoje vigente no País foi implantada pela Lei n. 8.880, de 27 de maio de 1994, que revogou expressamente os arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 7º e 9º da Lei n. 8.542, de 23 de dezembro de 1992.
A ciranda de leis tendo por objeto a política salarial acompanha as vicissitudes da vida econômica do Brasil (SAAD, 2008, p. 821).

A realidade é que os dissídios coletivos de natureza econômica, pelo visto, constituem-se em verdadeiros desafios aos seus julgadores. Pelo que dispõe a CLT, o litígio acaba por cair no mais conhecido clichê do capitalismo, onde por mais que se desenvolvam os estudos no transcorrer dos anos, jamais se chegará num consenso sobre o que é um salário justo ou uma justa retribuição de capital à empresa. Não há alternativa viável senão à recorrida aos índices oficiais sobre custos de vida, que no caso do Brasil, são variados.

Para somar maiores dificuldades às já existentes na seara do dissídio coletivo de natureza econômica, não há uma especificação clara – ao menos na legislação consolidada - da correspondência adequada sobre o que se entende como criação de novas condições de trabalho. Este é o universo do dissídio coletivo de natureza econômica e suas dificuldades enfrentadas diariamente nos Tribunais Brasileiros.

Sérgio Pinto Martins (2011, p. 687) bem escalona pontos conceituais no dissídio coletivo de natureza econômica:

Os conflitos econômicos ou de interesse são aqueles em que os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho, especialmente novas condições salariais. [...]. Nos conflitos econômicos tem-se por objeto a criação ou obtenção de uma norma jurídica, convenção ou sentença normativa, criando, extinguindo ou modificando uma situação de trabalho na empresa.

A importância do dissídio coletivo de natureza econômica encontra-se devidamente consagrada, inclusive na CRFB/88:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
[...]

§ 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.
[...].

Impende destacar por fim, que a sentença normativa – uma das bases do estudo - origina-se no dissídio coletivo de natureza econômica.

3.2.3 Natureza mista

Tal espécie classificatória não encontra muito amparo na doutrina. Nos ensinamentos consagrados, a única obra que lhe faz referência é a de que Carlos Henrique Bezerra Leite que ventila as duas disposições da corrente majoritária – natureza econômica e jurídica -, acrescentando, o que denomina como dissídio coletivo de natureza mista. No dissídio misto, reside o dissídio de greve, previsto na Lei nº 7.783/1989, que possibilita possuir natureza simplesmente declaratória, com a prestação jurisdicional restrita à declaração ou não de abusividade do movimento de greve (LEITE, 2011, p. 1174).

3.3 PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE DO DISSÍDIO COLETIVO:

Urge verificar que, assim como nas ações civis, no dissídio coletivo, deve ser preenchido o que se conhece como condições da ação, a saber: possibilidade jurídica do pedido, legitimidade e o interesse processual. A doutrina é solidificada quanto a este aspecto:

Por ser o dissídio coletivo uma ação, o seu exercício encontra-se condicionado à satisfação de todos os requisitos exigidos para as demais ações civis, como a possibilidade jurídica do pedido, a legitimação *ad causam* e o interesse processual [...] (LEITE, 2011, p. 1179).

Somente com o preenchimento das condições da ação, conforme detalhado acima, é que será possível o ajuizamento de um dissídio coletivo. A

primeira disposição acerca dos dissídios coletivos encontra-se na Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 856:

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.

A redação da disposição consolidada é clara. A peça inicial do dissídio, que é a representação feita pela associação sindical – de empregados ou empregadores -, deve ser por escrito. Adverte Leite (2011, p. 1176): “*petição inicial (representação) apta* – a petição inicial do dissídio coletivo, além de ser obrigatoriamente escrita [...]”. Desta forma, resta esclarecido que, a admissão de representação verbal, como ocorre com os dissídios individuais, não cabe nos dissídios coletivos. Assim, o dissídio coletivo sempre é iniciado por uma peça escrita.

Conforme se extrai do dispositivo consolidado, o direcionamento da exordial será ao Presidente do Tribunal. Algumas advertências são feitas pela doutrina nesta seara:

A petição inicial do dissídio coletivo é dirigida ao Presidente do Tribunal, ao qual cabe verificar se ela está regularmente elaborada e instruída. Se apresentar irregularidades capazes de dificultar sua apreciação, dará à parte prazo máximo de 10 dias para saná-las. Não cumprida a diligência determinada para suprir deficiências do pedido, extingue-se o processo, mediante o indeferimento da petição. Ocioso dizer que, no caso, nada impede a renovação do pedido após o decurso daquele prazo (SAAD, 2004, p. 696-697).

A questão da instauração de ofício pelo Presidente do Tribunal, conforme as disposições do art. 856 da CLT, vem enfrentando forte resistência na doutrina:

A doutrina, em sua grande maioria entende que não mais possui aplicação o art. 856 da CLT ao que menciona a legitimidade ativa do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho para a instauração de ofício do dissídio coletivo de greve. Defensor da não recepção pela Constituição Federal do artigo mencionado, Raimundo Simão de Melo argumenta que os Tribunais Regionais do Trabalho, assim como o E. Tribunal Superior do Trabalho não estão mais autorizados a instaurar dissídio coletivo por culpa de vedação constitucional de interferência do Estado na organização sindical, princípio esse encontrado no art. 8º, I da Constituição Federal (MATSUMOTA, 2010, p. 04).

No que diz respeito à legitimidade dos dissídios coletivos, o art. 857 da CLT bem define que a representação é uma prerrogativa das associações sindicais. Não havendo sindicato na localidade, a legitimação ascende à respectiva federação e, ainda não havendo a representação neste nível, ascende a legitimidade para a confederação, conforme estatui o parágrafo único do art. 857 da CLT.

Nesse sentido, leciona Leandro Matsumota (2010, p. 4):

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

A doutrina adverte para algumas exigências que têm sido feitas quando da petição inicial dos dissídios coletivos:

O TST tem exigido que a petição inicial seja instruída com cópia autêntica da ata da assembléia geral que autorizou o sindicato a propor a ação coletiva, juntamente com a lista de comparecimento à referida assembléia, com o intuito da verificação do quórum (MARTINS, 2011, p. 703).

Referida exigência afeta ao pressuposto da legitimidade. Alguns aspectos ainda apresentam-se débeis no campo da legitimidade. A Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, ressalva em seu art. 5º que “a entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho”, ou seja, não necessariamente a legitimidade diz respeito à integralidade do sindicato, somente os trabalhadores envolvidos nas negociações coletivas.

Importante também ressaltar, que havendo no dissídio coletivo em questão apenas interesse de empregados de uma determinada empresa, ou de número limitado de empresas, não resta prejudicado o conceito de categoria profissional, sendo, neste caso, as próprias empresas individualmente suscitadas para diligenciar no processo. Havendo greve, indubitável a legitimidade da empresa para ajuizar o dissídio.

Leciona Eduardo Gabriel Saad (2008, página 957):

2) A regra que deflui do artigo sob comentário é a de que só os sindicatos de patrões ou de empregados têm a faculdade de suscitar dissídio coletivo. As exceções são as seguintes: instauração de instância pelo Presidente do

Tribunal ou a requerimento do Ministério Público do Trabalho, no caso da cessação coletiva do trabalho; federações ou confederações estão autorizadas a fazer a representação para instaurar a instância do dissídio coletivo, quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional.

Dessa forma, verifica-se que uma associação sindical não pode ajuizar o dissídio, a competência é da entidade, o art. 857 da CLT é claro nesse sentido.

Ao versar a competência da Justiça do Trabalho, a CRFB/88, com redação da Emenda Constitucional nº 45/2004, adota redação bastante questionável:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

§ 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.

[...].

Da redação constitucional extraem-se o que se entende por condições da ação para que se demonstre possível o ajuizamento do dissídio coletivo. No caso em questão, deve, necessariamente, provar a parte que houve uma tentativa de negociação coletiva ou, comprovar que a negociação coletiva não foi esgotada. Enfim, deve-se provar por algum indício a existência de negociação coletiva.

A referência à utilização da arbitragem também deve ser observada. Não há entendimentos de que as duas possibilidades sejam esgotadas, uma delas é o suficiente. Convém ressaltar que as exigências do art. 114, § 2º da Magna Carta, afetam somente aos dissídios coletivos de natureza econômica.

Outro pressuposto importante do qual é necessária satisfação para o ajuizamento dos dissídios coletivos, diz respeito ao quórum da assembleia sindical. Dispõe o art. 859 da CLT:

Art. 859 - A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembleia, 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.

Algumas situações do dispositivo em comento são dignas de ressalvas. A primeira é o fato de que se faz menção somente aos associados interessados,

todavia, contemplaria em melhores condições o acesso à justiça, insculpido no art. 5º, XXV da CRFB/88, que, na assembléia geral para a instauração do dissídio coletivo, qualquer integrante da categoria deveria participar e votar no ato. O fato é que, conforme Sérgio Pinto Martins (2011, página 694), o quórum referido no art. 859 da CLT é o adequado para deliberar acerca da propositura do dissídio coletivo, corroborado “segundo o entendimento da jurisprudência predominante do TST”.

O prazo é outra questão de crucial importância no âmbito dos dissídios coletivos. Acerca dos prazos, dispõe o § 3º do art. 616 da Consolidação:

Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

Ocorre que, em determinados casos, a negociação coletiva acaba extrapolando o prazo previsto no § 3º do art. 616 da CLT. Nesse caso, a entidade interessada deve peticionar junto ao Presidente do Tribunal para que a data-base da categoria seja observada. Deferido o respectivo pedido, a representação deve ser ajuizada no prazo máximo de 30 (trinta) dias, nos quais, pode-se prosseguir normalmente com a negociação.

Por derradeiro, destaque-se a forma com que se desenvolverá o dissídio coletivo nos casos em que ocorre o movimento grevista. A greve, como já salientado, é regida na forma da Lei nº 7.783 de 28/06/1989. O art. 856 da CLT, igualmente já transcrito, refere-se à autoridade do Presidente do Tribunal do Trabalho e, ao órgão do Ministério Público do Trabalho.

O art. 8º da Lei da Greve assim estabelece:

Art. 8º A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

Coadunando-se tal dispositivo com o art. 856 da CLT, aufere-se ser uma obrigação de ofício a instauração do dissídio coletivo no caso em que haja greve. De outra banda, dispõe a Magna Carta:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
[...]
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
[...].

Como o ajuizamento de dissídios coletivos de natureza econômica pressupõe o enfrentamento de negociação coletiva, com respeito, inclusive, de disposições relativas ao quórum, defronta-se com situação complexa no caso de greve. No dissídio ligado à greve, há a legitimidade dos agentes já demonstrados, que deve ser exercida de ofício. O questionamento de onde se encaixará a negociação coletiva nesses casos é eminente. Não há outra saída, senão entender que a disposição consignada no art. 8º, VI da CRFB/88 deve ser entendida como sendo de caráter relativo e não absoluto. Não existe qualquer nulidade imbricada no dissídio coletivo nesse caso, haja vista ser apenas uma faculdade do sindicato o ajuizamento do dissídio quando inexitosa a negociação coletiva e a arbitragem, não existindo uma obrigação legal a ser respeitada.

Enfim, o pressuposto principal do dissídio coletivo é que as negociações coletivas preliminares tenham resultado como frustradas, as demais disposições, são meramente formais. Leandro Matsumota (2010 , p. 07) explica:

Outro requisito indispensável à propositura de dissídio coletivo é a comprovação das tentativas negociais frustradas, pois somente será hipótese de admissibilidade do dissídio, o esgotamento das tentativas negociais, conforme disposição constitucional.

Em decorrência do exposto, denota-se que os principais pressupostos atrelados ao dissídio coletivo, dizem respeito à questão da negociação coletiva prévia, envolvendo em demasia a instituição sindical. Outros pressupostos apresentam-se tão somente como sendo de ordem formal, requisitos a serem supridos.

3.4 A SENTENÇA PROCESSUAL E AS PERSPECTIVAS.

Primeiramente, há de se ter em mente que existem profundas diferenças entre a sentença comum, existente no processo civil e a sentença do dissídio coletivo, também conhecida como sentença normativa.

Pontes de Miranda *apud* Theodoro Júnior (2010, p. 509) fornece brilhante conceito de sentença:

O sujeito da lide (parte) tem o direito subjetivo à prestação jurisdicional (ação), a que corresponde o dever do Estado de declarar a vontade concreta da lei, para solucionar o litígio.

No processo de conhecimento, é através da sentença que o estado cumpre esse dever.

A sentença, portanto, “é emitida como prestação do Estado, em virtude da obrigação assumida na relação jurídico-processual (processo), quando a parte ou as partes vierem a juízo, isto é, exercerem a pretensão à tutela jurídica”.

A sentença é a contraprestação do Estado quando do exercício do direito de ação pela parte. É o instituto jurídico pelo qual o juiz pronunciará a vontade da lei a ser aplicável ao caso concreto. O Código de Processo Civil fornece o conceito legal de sentença no ordenamento jurídico brasileiro em seu art. 162, § 2º: “Sentença é o ato do juiz que implica alguma das situações previstas nos arts. 267 e 269 desta lei”. Já os arts. 267 e 269 do CPC fazem referência à extinção do processo, sem e com análise de mérito. O art. 267 elenca as hipóteses em que o processo é extinto sem análise meritória do processo, já o 269 refere-se às hipóteses em que há extinção do processo analisando-se o mérito. Cenário totalmente diferente existe no caso dos dissídios coletivos.

Na forma do art. 163 do Código de Processo Civil, nos Tribunais de instâncias superiores, a sentença é denominada de acórdão. Reside aqui outra questão que diferencia os dissídios coletivos das demais espécies de processos. Um recurso ordinário ou recurso de revista, conforme for o caso, não sendo apreciados em decisões monocráticas, vindo a ser apreciados em órgão de colegiado, tem suas sentenças denominadas de acórdão. O dissídio coletivo, todavia, é resolvido pela sentença normativa. Esse ponto é de crucial importância pois será complementado adiante.

A sentença normativa, pelas peculiaridades que apresenta, impossibilita-se em ser classificada como o são as demais sentenças. Nesse sentido:

De que espécie é essa sentença?

Não há consenso entre os estudiosos acerca desse ponto.

A maioria – e nós também – entende que a característica tipificadora dessa sentença é a normatividade.

É modificativa porque altera relações jurídicas preexistentes, notadamente aquelas de natureza salarial; é constitutiva porque cria novas condições de trabalho.

De certo modo, é também declaratória, como acontece com as demais sentenças (SAAD, 2004, p. 704).

De peculiar maestria os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento:

As sentenças proferidas nos processos coletivos são constitutivas sempre que se trate da regulamentação jurisdicional coletiva nova. Também nos casos de revisão há uma preponderante constitutividade na decisão. Os efeitos da sentença estendem-se a todos os que se acham no âmbito das organizações sindicais dissidentes, não só os associados do sindicato mas aqueles que pertencem à categoria profissional ou econômica, mesmo não associados (1998, p. 614).

É importante mencionar o que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho: “Art. 766. Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justo salário aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas”. Tal dispositivo não corresponde outra situação senão a de autorizar o TRT a decidir por equidade. Autorizando a decisão por equidade, o legislador está atestando que lhe é impossível produzir normas que contemplem satisfatoriamente uma solução aos conflitos coletivos. A responsabilidade foi totalmente relegada ao magistrado.

Adiante, ocorre uma premissa básica: a decisão deverá ser fundamentada. Fugindo à passividade de nulidade, a sentença deve transparecer a respectiva fundamentação, no seu contexto, deve trazer a composição do conflito de interesses que exista entre as partes, todavia, o interesse da coletividade deve ser observado e resguardado adequadamente (MARTINS, 2011, página 709).

O aspecto referente à fundamentação da decisão no dissídio coletivo é, sobretudo, elencado pelo art. 12, § 1º da Lei nº 10.192 de 14 de fevereiro de 2001, o qual segue:

Art. 12. No ajuizamento do dissídio coletivo, as partes deverão apresentar, fundamentadamente, suas propostas finais, que serão objeto de conciliação ou deliberação do Tribunal, na sentença normativa.

§ 1º **A decisão que puser fim ao dissídio será fundamentada, sob pena de nulidade, deverá traduzir, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes, e guardar adequação com o interesse da coletividade (grifo no original).**

A fundamentação, como bem ressalta Bezerra Leite (2011, página 1188): “[...] é exigência constitucional explícita, sob pena de nulidade (CF, art. 83, IX)”.

Todos os argumentos jurídicos suscitados pelas partes no decorrer do processo serão devidamente elencados pelo juiz relator. O que for mencionado pelas partes, será analisado no que tange à sua constitucionalidade e legalidade. Há o pronunciamento em determinado sentido pelo juiz relator, que poderá ser acompanhado, ou não, pelos demais juízes. Evidentemente, uma sentença normativa é desenvolvida na mesma estrutura de qualquer sentença, com o respectivo relatório, fundamentação e a parte dispositiva, onde serão transcritas as conclusões do julgador. A linha de pensamento desenvolvida na fundamentação, conseqüentemente, será a adotada na parte dispositiva.

A Lei nº 7.701 de 21 de dezembro de 1988, que dispõe sobre a especialização de Turmas nos Tribunais do Trabalho, estabelece em seu art. 7º, § 1º, que o juiz relator dispõe de 10 (dez) dias para redigir o acórdão, isto é, quando o julgamento do dissídio é concluído e a respectiva decisão normativa é proclamada, o relator ou redator, conforme o caso deve lavrar o acórdão no prazo designado, o qual será, na forma do art. 12, § 2º da Lei nº 10.192/2001, publicado no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados da decisão do Tribunal.

Conforme mencionado anteriormente na questão da nomenclatura dos julgamentos nos Tribunais Superiores, onde a sentença é conhecida como acórdão, observação importante deve ser feita no caso dos dissídios coletivos. No procedimento em questão, que tramita em um Tribunal, há uma sentença e um acórdão, ou seja, num mesmo caso, apresentam-se as duas espécies de decisão. Claro, não se configurando, neste caso, exercício de duplo grau de jurisdição.

Outro aspecto digno de ressalvas no que tange às sentenças normativas, dizem respeito aos prazos de vigência, início e generalidade. A sentença pode começar a vigor da data de publicação do acórdão, nos casos em que já exista convenção ou acordo coletivo anterior ao dissídio, quando não for observado o prazo de 60 (sessenta) dias para o ajuizamento; começar a vigor do ajuizamento do DC, quando não exista acordo ou convenção coletiva; ou, ainda, vigor a partir do dia imediato ao fim da vigência do acordo, quando for observado o prazo de ajuizamento de 60 (sessenta) dias).

Nesse sentido, leciona Leandro Matsumota:

A priori, deve-se registrar o momento em que a sentença passa a vigorar, pois em havendo sentença normativa, acordo ou convenção coletiva, o dissídio deverá ser instaurado dentro dos sessenta dias que antecedem seu término, para que possa ter aplicação no dia imediato a seu termo, conforme dispõe os artigos 616, § 3º e 867, par. Único, ambos da CLT (2010, p. 11).

Conforme já explanado, o prazo de 60 (sessenta) dias que faz alusão a Consolidação, é previsto no art. 616, § 3º. Todavia, a questão do início da vigência dos efeitos sedimentados pela sentença normativa, é regulada na forma do art. 867, Parágrafo único, alíneas 'a' e 'b' da CLT.

Assim preceituam os dispositivos alhures:

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

[...]

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

[...].

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.

Resta sobrejacente a disposição dos prazos, sendo absolutamente claras as consignações Consolidadas. No que se refere ao prazo pelo qual perdurará a vigência da sentença normativa, na forma do art. 868 da CLT, não há a distribuição de uma vigência mínima, tão somente se dispõe que o prazo não será superior a 04 (quatro) anos.

A questão de vigência da sentença que cria condições de trabalho, sobretudo salariais, é importante, pois o Brasil passou por um tempo, alguns anos atrás, de inflação instável, ou seja, não havia qualquer segurança no que se refere ao poder aquisitivo salarial do trabalhador brasileiro. Tal situação não passa despercebida na doutrina:

O prazo de vigência da norma coletiva editada pelo Tribunal não poderá ser inferior a um ano, antes do qual não será objeto de revisão (cf. CLT, art. 873); nem superior a quatro anos (*idem*, art. 868, parágrafo único). Com a pressão inflacionária dos últimos decênios, porém, criou-se a praxe de fixar o prazo de vigência sempre em um ano para as cláusulas salariais, já com previsão de revisão, e de dois anos para as demais cláusulas (GIGLIO, 2007, p. 429).

Ainda, pode ser apontado como peculiaridade da sentença normativa, o fato de a mesma não ser passível de execução. Na sentença proferida nos dissídios coletivos, produz-se coisa julgada material, sendo, assim, passível de ser atacada por meio de ação rescisória. A única disposição da sentença que é passível de ação executória, diz respeito aos custos. Leciona Wagner Giglio:

Em rigor, somente as custas ficam sujeitas à execução, se não satisfeitas espontaneamente. Elas são calculadas sobre o valor arbitrado ao acordo ou ao processo, pelo Tribunal, ou fixado por seu presidente. A praxe era fixar esse valor em quantia simbólica, representativa, infinitamente menor do que os efeitos econômicos reais da decisão coletiva (2007, p. 431).

Nesse sentido, a Lei nº 7.701/1988, em seu art. 2º, ao dispor acerca da competência das seções dos Tribunais especializadas em dissídios coletivos, esclarece:

Art. 2º - Compete à seção especializada em dissídios coletivos, ou seção normativa:
 [...]
 II - em última instância julgar:
 [...]
 b) os recursos ordinários interpostos contra as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em ações rescisórias e mandados de segurança pertinentes a dissídios coletivos;
 [...].

A sentença normativa é atacada por rescisória, porém, elenca a doutrina:

Será que a sentença normativa produz coisa julgada? Para uns, a sentença normativa produz coisa julgada meramente formal, na medida em que permite o seu cumprimento definitivo antes mesmo do seu trânsito em julgado. [...]. Outro argumento é o de que a sentença normativa não comporta execução, ou seja, a efetividade da decisão fica condicionada à propositura da ação de cumprimento, que é também uma ação de cognição (LEITE, 2011, p. 1188).

De outro norte, as disposições consagradas pelo art. 872, *in fine* da CLT:

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 (grifo nosso).**

Não há plausibilidade senão concluir-se o fato de que a sentença normativa produz tanto coisa julgada material, pois, na forma da Lei nº 7.701/1988, em seu art. 2º, I, alínea 'c', atribui-se competência para a seção especializada em dissídios coletivos dos Tribunais para julgamento de ação rescisória, e, no mesmo artigo, no inciso II, alínea 'b', versar acerca da competência das seções especializadas em dissídio coletivo, mencionando os “recursos ordinários interpostos contra as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em ações rescisórias e mandados de segurança pertinentes a dissídios coletivos”.

Fica-se demonstrada a presença da coisa julgada formal e da coisa julgada material. Apenas relevando-se o fato de que coisa julgada formal é interpretada a impossibilidade de modificação da sentença no processo em questão e, coisa julgada material, o fato que detém imutabilidade, ou seja, sobrepõe-se em todas as discussões jurídicas, haja vista terem todos os trâmites respeitados os procedimentos devidos, levando o Poder Judiciário a forma a convicção de modo seguro.

Constituem-se os aspectos explanados os de maior relevância em uma sentença normativa. É da sentença normativa que é concebido o que se conhece por Poder Normativo da Justiça do Trabalho, que será esmiuçado no próximo capítulo.

4 O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: LIMITES E PERSPECTIVAS NA ÉGIDE DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004.

4.1 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004.

Até 30/12/2004, a Justiça do Trabalho era regulada pela CRFB/88 da seguinte maneira:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

Fato é que em 30/12/2004, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 45/2004, que veio a estabelecer a seguinte redação ao art. 114, § 2º da CRFB/88:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

§ 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.

A Emenda Constitucional se trata de uma forma de alteração do texto constitucional. Trata-se de espécie legislativa de competência do poder constituinte derivado reformador, que, no caso do Brasil, sumariamente, é dos parlamentares do Congresso Nacional. Ensina Pedro Lenza (2012, p. 578):

[...] as emendas constitucionais são fruto do trabalho do *poder constituinte derivado reformador*, por meio do qual se altera o trabalho do poder constituinte originário, pelo acréscimo, modificação ou supressão de normas.

Ao contrário do constituinte originário, que é juridicamente ilimitado, o poder constituinte derivado é condicionado, submetendo-se a algumas limitações, expressamente previstas, ou decorrentes do sistema.

A diferença que existe entre uma Emenda Constitucional e as demais espécies legislativas, diz respeito ao quórum qualificado que se exige para a

respectiva aprovação. Paulo Gustavo Gonet Branco (*in MENDES et al*, 2008, p. 249) assim dispõe:

Assim, exige-se quórum especialmente qualificado para aprovação de emenda à Constituição. É preciso que a proposta de emenda reúna o voto favorável de 3/5 dos membros do Congresso Nacional e em dois turnos de votação em cada uma. Ambas as Casas devem anuir ao texto da emenda, para que ela prospere; não basta, por isso, para que a proposta de emenda seja aprovada, que a Casa em que se iniciou o processo rejeite as alterações à sua proposta produzidas na outra Casa.

Pela Magna Carta, pode-se compreender que em duas situações ou momentos não se pode alterar o Texto Constitucional. O primeiro caso a ser destacado é que, conforme o art. 60, § 1º, na vigência de: intervenção federal; estado de defesa ou estado de sítio, a CRFB/88 não pode ser alterada. São situações em que a Nação encontra-se institucionalmente vulnerável, razão pela qual seriam inadequadas quaisquer alterações.

De outro norte, alguns institutos são imutáveis em qualquer tempo, haja vista serem de fundamental importância republicana; conforme o § 4º do art. 60 da CRFB/88, emenda tendente a abolir a forma federativa de Estado; o voto direto, secreto, universal e periódico; a separação dos Poderes e os direitos e garantias fundamentais, não será objeto de deliberação. São as doutrinariamente famigeradas 'cláusulas pétreas'.

Nenhuma das duas situações impeditivas pode ser acusada como presente na Proposta de Emenda que resultou na Reforma do Judiciário.

As discussões tiveram início no longínquo ano de 1992:

A chamada Reforma do Poder Judiciário teve início no ano de 1992, com a apresentação da Proposta de Emenda Constitucional nº 96/1992, pelo então Deputado Federal Hélio Bicudo, chegando somente ao Senado em 2000 (PEC nº 29/2000), após a aprovação do relatório da Deputada Federal Zulaiê Cobra ter sido aprovado, em dois turnos, na Câmara dos Deputados. Passados mais de doze anos de discussões, a Mesa da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da CF, promulgaram a Emenda Constitucional nº 45, no dia 08.12.2004, publicada no D.O.U em 31.12.2004.
(BRASIL, ADI nº 3.520/DF, p. 4-5).

Assim, a Reforma do Judiciário não foi o tipo de Emenda-Relâmpago, a qual é apresentada e aprovada rapidamente. Da sua proposta em 1992 na Câmara dos Deputados, até a conseqüente aprovação final no Senado Federal, decorreram

aproximadamente 12 (doze) anos. Neste período, o Brasil teve 04 (quatro) Presidentes da República: Fernando Collor de Mello, Itamar Franco, Fernando Henrique Cardoso e Luís Inácio Lula da Silva.

Políticos e Partidos de ideologias diferenciadas estiveram no Poder. Possivelmente, este fato, por si só, serve para justificar tamanha demora na aprovação de uma Emenda Constitucional. As discussões que houveram em torno da referida Emenda foram longas. A questão em si era defesa de posicionamentos partidários. Falou o Deputado petista Ricardo Berzoini:

Quero sustentar que uma das teses mais caras ao Partido dos Trabalhadores é a luta contra o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Acreditamos que a negociação coletiva se constrói pela vontade das partes. Ou seja, se não tivermos no processo de negociação a garantia de exaustão dos argumentos em busca do conflito e da sua negociação, vai acontecer o que vemos em muitos dos movimentos hoje, particularmente em São Paulo, como no recente caso dos metroviários, em que a empresa recorre ao poder normativo antes de esgotada a capacidade de negociação [...] (MARTINS, 2011, p. 700).

A relatora do projeto era a Deputada Federal Zulaiê Cobra, do PSDB de São Paulo. André Luís Spies (2005, p. 5) bem realça como os interesses partidários estavam acima das consequências fáticas que a votação poderia ocasionar:

Mas o registro dos debates é que constitui invulgar documento histórico. Num primeiro momento, a Sra. Zulaiê Cobra referiu que a expressão “de comum acordo” “nada significava”, e que concordava com sua retirada do texto; ato contínuo, voltou atrás, diante da informação de que o bloco PMDB/PST/PTN buscava a manutenção. Indagado o Sr. Marcelo Déda (PT/SE) sobre como o PT votava, o deputado requereu que fosse convocado outro líder, enquanto o PT discutia “rapidamente” o assunto, junto à sua bancada.

Fato é que a consignação “de comum acordo” é um tanto quanto redundante. Todo acordo é comum. Um acordo é a uniformidade de vontades manifestadas por dois sujeitos de uma relação jurídica. Nesse sentido, Manoel Antônio *apud* André Spies (2005, p.5), faz crítica:

Não bastasse a interpretação literal do dispositivo do parágrafo, segundo do artigo 114, e independentemente da crítica de Manoel Antônio, no sentido de que todo acordo é comum – “caso contrário é qualquer coisa, menos convergência de manifestações volitivas”, os anais do Congresso Nacional permitem uma inequívoca interpretação da *mens legislatoris*.

Reveste-se ainda de importância a EC nº 45/2004, pois muitas correntes defendiam até mesmo a extinção da Justiça do Trabalho como um todo. As causas, logicamente, seriam absorvidas pela Justiça Federal. Sérgio Pinto Martins (2011, p. 700) transcreveu o pronunciamento do Deputado gaúcho Mendes Ribeiro, do PMDB:

Vou inscrever esta sessão nos meus cadernos especiais. Durante o trabalho da comissão, a grande discussão era o poder normativo da Justiça do Trabalho. Estavam tentando terminar com a Justiça do Trabalho, não queriam o poder normativo. Eu era uma das poucas vozes a defendê-lo. Buscou-se o Fórum Barelli, o poder normativo mitigado, as duas partes no entendimento, para buscar a intervenção da Justiça, a fim de aproximar e não para separar. O que se quer é que a Justiça do Trabalho fique com a participação, com o poder normativo, quando as partes se julgarem incapazes de encaminhar o diálogo.

Raimundo Dantas (2005, p. 615) também analisa a questão:

No âmbito trabalhista dizia-se que caminhávamos para o fim da especialização da jurisdição laboral, abarcada que seria pela Justiça Federal Comum, em especial com a proposta nesse sentido do Deputado paulista Aloysio Nunes Ferreira, atribuindo-se à Justiça do Trabalho o elemento que emperrava as relações de trabalho – assim como hoje se atribui à Consolidação das Leis do Trabalho o empecilho do desenvolvimento nacional, propagando-se o seu fim, assim: puro e simples, sem nada de coerente se propor como substituto à altura da garantia digna da convivência da relação trabalho/capital.

A realidade é que tese que apregoava a extinção da Justiça do Trabalho, que muito foi difundida por diversos anos desde o início dos trâmites da Proposta de Emenda à Constituição nº 96/1992 do Deputado do PT paulista Hélio Bicudo – atualmente desfilado de qualquer agremiação partidária -, que resultou na EC nº 45/2004, perdeu seu fôlego e hoje, não passa de uma mera ameaça fantasmagórica devidamente sepultada. De fato, inconcebível a defesa da extinção da Justiça do Trabalho nos dias atuais, sobretudo se a matéria tiver de ser incorporada à Justiça Federal comum, que detém boa estrutura, mas que se encontra sufocada pelo excesso de causas, sobretudo as previdenciárias, haja vista ser o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS um dos órgãos mais litigantes em todo o Brasil, se não for o mais dentre todos⁴.

Adverte Sérgio Pinto Martins (2011, p.17):

⁴ <http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2012-10-29/inss-lidera-lista-do-cnj-com-os-maiores-litigantes-do-pais> acesso em 28/10/2012 às 14 horas.

Não é adequada a extinção da Justiça do Trabalho, com a transferência para a Justiça Federal de seus juízes e da competência. Haveria problemas de acomodação dos juízes nos tribunais para efeito de apuração de antiguidade. Existiria maior demora na solução dos problemas trabalhistas, como já ocorre na Justiça Federal, que é extremamente lenta. A tendência tem sido a especialização do Judiciário em certa matéria e não um critério de competência generalista, que seria até mesmo retrógrado. É preciso, portanto, melhorar a instituição e não suprimi-la ou absorvê-la em outra.

Ressalve-se, fato é que a Emenda Constitucional nº 45/2004 pode ser apontada como um verdadeiro divisor de águas para a Justiça brasileira, não apenas da Justiça do Trabalho. A previsão de celeridade para as demandas judiciais, a criação do Conselho Nacional de Justiça, enfim, diversos fatores. Ademais, exceção às discussões envolvendo o poder normativo, pode-se dizer que a Justiça do Trabalho saiu fortalecida da EC nº 45/2004.

Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 185) opina:

A Reforma do Poder Judiciário deu maior projeção à Justiça do Trabalho ao transferir, para a sua esfera de competência, ações que vinham sendo julgadas pela Justiça Comum e pela Justiça Federal, e que, pela sua natureza, a sua apreciação, pelo judiciário trabalhista, é adequada e poderá ser mais célere.

Para alguns, o temor de extinção que assolou à Justiça do Trabalho, não chegou a se materializar totalmente no plano fático:

Para a Justiça do Trabalho, portanto, a verdadeira reforma já se iniciara em 1999 com a extinção dos juízes classistas e, conseqüentemente com o fim das Juntas de Conciliação e Julgamento, dando à Justiça do Trabalho verdadeiro caráter jurisdicional – *não obstante há mais de cinquenta anos formalmente assim fosse declarado* – e confirmando-a como elemento importante da solução dos litígios próprios da relação de emprego (DANTAS, 2005, p. 616).

Ou seja, à época, em 1999, quando do advento da Emenda Constitucional nº 24, que extinguiu os juízes classistas, pensou-se estar caminhando a passos largos para o que seria a extinção do órgão juslaboral. Todavia, após, com a EC nº 45/2004, o que se viu, foi uma verdadeira profissionalização jurisdicional da Justiça do Trabalho, pois, a partir dali, com apenas Juízes – no sentido estrito da palavra, o sujeito que passa em concurso público, imparcial e com as demais características de estilo -, e com competência para analisar as relações de trabalho como um todo, o que ocorreu foi um fortalecimento.

Fato é que, ainda que alguns prejuízos – em tese – em relação ao poder normativo tenham sido sentidos pela Justiça do Trabalho, num contexto dotado de maior generalidade, a EC nº 45/2004 foi de bons frutos. Porém, a redução imposta ao poder normativo não foi bem digerida, sobretudo no meio sindical, onde confederações ajuizaram ADIs para questionar tal fato.

4.2 O CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE E AS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE

Em uma sociedade guiada pelo primado da Democracia, a produção das leis é conduzida de diversas formas, passando pelo crivo de variados debates. Para que possa gozar do status de norma oficialmente integrante do ordenamento jurídico nacional, deve a mesma percorrer as duas casas do Congresso Nacional, visando a respeitar o procedimento que é estipulado na Magna Carta.

O procedimento de elaboração de uma norma jurídica é deveras complexo, devendo, necessariamente, respeitar um procedimento peculiar. Todavia, pelo fato de já existir um conjunto de leis vigente, procedimentos devem ser respeitados. No caso do Brasil, os projetos são debatidos no Plenário e nas Comissões de cada uma das Casas Legislativas:

Qualquer lei que se pretenda elaborar, mesmo uma nova Constituição, já encontra em vigor um universo de normas legais. Portanto, a criação legislativa será sempre um trabalho de complementação, com a finalidade de revigorar a estrutura jurídica, aperfeiçoá-la, suplementá-la atualizá-la ou conformá-la à evolução social (OGUISSO, T.; SCHMIDT, M. J., 1999, p. 179).

Fato é que, mesmo depois de satisfazer a todos os ritos que lhe são previstos, uma norma, depois de publicada na devida forma, pode ser atacada através do instrumento que se conhece por Ação Direta de Inconstitucionalidade. A ADI deve ser entendida simplesmente como o instrumento processual que é utilizado para expurgar do ordenamento jurídico uma norma eivada por algum vício de ordem constitucional.

André Gustavo de Andrade (2012, p 15), citando Luís Roberto Barroso, leciona acerca da inconstitucionalidade das leis:

Luís Roberto Barroso assinala que “a interpretação conforme à Constituição não é mero preceito hermenêutico, mas, também, um mecanismo de controle de constitucionalidade pelo qual se declara ilegítima uma determinada leitura da norma legal”. Vista pelo lado negativo revela caráter invalidatório, pois “quando o Judiciário condiciona a validade da lei a uma determinada interpretação ou declara que certas aplicações não são compatíveis com a Constituição está, em verdade, declarando a inconstitucionalidade de outras possibilidades de interpretação”.

Aponta ainda a doutrina:

Está a Constituição no mais alto degrau hierárquico das normas condensando regras e preceitos; onde exista uma Constituição escrita para que este poderoso instrumento não se torne ineficaz, deve haver um sistema para a garantia da superioridade e da preeminência de seus valores normativos. [...]. Define-se o controle de constitucionalidade dos atos normativos como o ato de submeter-se à verificação de compatibilidade normas de um determinado ordenamento jurídico, inclusive advindas do Poder Constituinte derivado, com os comandos do parâmetro constitucional em vigor, formal e materialmente (forma, preceito e conteúdo), retirando do sistema jurídico (nulificando ou anulando) aquelas que com ele forem incompatíveis (PALU, 2001, p. 64).

Para Inocêncio Mártires Coelho:

Mas, voltando a Konrad Hesse, diz-nos esse publicista que a Constituição deve ser entendida como a “ordem jurídica fundamental de uma comunidade ou o plano estrutural para a conformação jurídica de uma comunidade, segundo certos princípios fundamentais” uma tarefa cuja realização só se torna possível porque a Lei Fundamental: fixa os princípios diretores segundo os quais se deve formar a unidade política e desenvolver as tarefas estatais; define os procedimentos para a solução dos conflitos no interior da comunidade; disciplina a organização e o processo de formação da unidade política e da atuação estatal; e, cria as bases e determina os princípios da ordem jurídica global (2009, p 11).

Da referida lição, nada mais plausível concluir-se ser o sistema uma homenagem à segurança jurídica, haja vista que não se admite dentro de um mesmo ordenamento a co-existência de normas contrapostas. Sendo o conflito normativo habitado de um lado, pela Constituição, esta irá prevalecer, por ser a base de todo o sistema normativo.

Enfim, o que se conhece como ADI, constitui-se somente em uma das variadas formas de controle, de que dispõe o Poder Judiciário sobre as normas vigentes. Seja na doutrina, seja na jurisprudência há uma divisão do controle de constitucionalidade em difuso e concentrado. Dispõe a doutrina acerca do controle difuso:

O sistema de controle difuso de constitucionalidade, também denominado controle concreto ou incidental de constitucionalidade, permite ao magistrado ou órgão colegiado analisar, no caso concreto, a compatibilidade de uma lei ou ato normativo perante a constituição. Trata-se de modalidade de controle repressivo de constitucionalidade [...].

O controle de constitucionalidade zela pela proeminência à Constituição, assegurando a proteção e a efetivação dos direitos e garantias fundamentais ao indivíduo e à sociedade (SCHUELLER, 2011, p. 140).

Na esfera do controle difuso de constitucionalidade, enseja-se o exercício da jurisdição por qualquer membro do Poder Judiciário; pode ser tanto diante de um juiz singular, quanto de um órgão colegiado. Nessa espécie de controle de constitucionalidade, interessante observar que se materializa a aplicação do art. 97 da CRFB/88: “Art. 97. Somente pelo voto da maioria absoluta de seus membros ou dos membros do respectivo órgão especial poderão os tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público”. É o que se conhece por cláusula de reserva de plenário.

Alexandre de Moraes (2008, p. 730) explica o controle concentrado de constitucionalidade:

Por meio desse controle, procura-se obter a declaração de inconstitucionalidade da lei ou do ato normativo em tese, independentemente da existência de um caso concreto, visando-se à obtenção da invalidação da lei, a fim de garantir-se a segurança das relações jurídicas, que não podem ser baseadas em normas inconstitucionais.

Corroborando a explicação acima capitaneada, a Magistrada fluminense Larissa Schueller (2011, p. 141) leciona:

No controle concentrado, o Poder Judiciário é acionado para decidir acerca da constitucionalidade ou inconstitucionalidade de lei ou ato normativo de forma abstrata; ou seja, se a norma indigitada está ou não se contrapondo à Constituição, por meio de ações diretas de inconstitucionalidade (ADI); das ações declaratórias de constitucionalidade (ADC), instituídas pela Lei nº 9.868/1999; ou das arguições de descumprimento de preceito fundamental (ADPF), regulamentada pela Lei nº 9.882/1999.

Ambas as espécies se diferenciam ao passo do que a norma atacaria no plano fático. No controle difuso, a norma seria ataca por incidência em determinada situação fática. De outra banda, no controle concentrado, ocorre o ataque direto à norma, ou seja, não há ainda uma situação fática. Pelas ações do controle de

constitucionalidade concentrado, transcritas acima, destaque-se que o mesmo somente ocorre pela jurisdição do STF.

O fato de as ações serem todas de competência de julgamento do STF implica como responsabilidade da nomenclatura, conforme lição de Pedro Lenza (2012, p. 285): “O controle de constitucionalidade de lei ou ato normativo recebe tal denominação pelo fato de ‘concentrar-se’ em um único tribunal”.

Por fim, verifica-se que o controle de constitucionalidade atua de forma repressiva, ou seja, ainda que seja um sistema dotado de variadas complexidades, possui diversos meios para coibir que uma norma colidente com o ordenamento constitucional permaneça vigendo e, assim, lesionando a segurança jurídica.

Enfim, cumpre salientar que a inconstitucionalidade, no mais das vezes, não se efetiva através de condutas omissivas por parte do legislador, sim por condutas comissivas. É quando, nas palavras de Oswaldo Palu (2001, p. 74): “o ato normativo infringe a Constituição”.

Por derradeiro, impende demonstrar quem, conforme a Constituição, detém legitimidade para propor as ações abraçadas pelo controle de constitucionalidade. Verificar-se-á que se trata de redação cristalina, não transparecendo quaisquer dúvidas a respeito dos sujeitos que possuam legitimidade. Nas ADIs objeto de análise deste trabalho, o supedâneo constitucional que consagrou a legitimidade dos requerentes, foi o do inciso IX:

Art. 103. Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade e a ação declaratória de constitucionalidade: I - o Presidente da República; II - a Mesa do Senado Federal; III - a Mesa da Câmara dos Deputados; IV - a Mesa de Assembléia Legislativa; V - o Governador de Estado; IV - a Mesa de Assembléia Legislativa ou da Câmara Legislativa do Distrito Federal; V - o Governador de Estado ou do Distrito Federal; VI - o Procurador-Geral da República; VII - o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil; VIII - partido político com representação no Congresso Nacional; **IX - confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional** (grifo nosso).

Enfim, diversas confederações ajuizaram as ADIs, e, impende destacar, outras tantas entidades sindicais figuram no processo como *amicus curiae*⁵. Destaque-se que a transcrição do dispositivo supra citado tem como escopo que

⁵ Tradução literal: amigo da corte. É uma espécie peculiar de intervenção de terceiros em processos onde uma pessoa, entidade ou órgão com profundo interesse na causa, intervém, em princípio, como parte neutra.

fique consignado onde repousa a legitimidade dos requerentes que aventaram as inconstitucionalidades a serem apreciadas pelo STF.

4.2.1 As ações em trâmite no Supremo Tribunal Federal

Cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade tramitam no Supremo Tribunal Federal. A redação atacada pelas instrumentais versa a respeito da seguinte redação constitucional:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

§ 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.

A ADI nº 3.423/DF, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, tem em seus apensos as ADIs nº. 3.520/DF, nº 3.431/DF, nº 3.392/DF e nº 3.432/DF. Conforme consta no sítio eletrônico do STF, os processos encontram-se conclusos ao Relator desde 19/10/2011. Anteriormente, os processos estavam sob relatoria do Ministro Antônio César Peluso, contudo, o mesmo foi aposentado compulsoriamente em setembro de 2012.

A exigência de comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica é a principal evidência de inconstitucionalidade suscitada conforme as iniciais das ADIs:

A nova redação do parágrafo 2º do art. 114, da Constituição Federal, ditada pela EC/45, exige para o ingresso com o dissídio coletivo de natureza econômica, que as partes o façam por mútuo acordo, sob pena do Poder Judiciário não conhecer do dissídio por falta de legitimidade do impetrante (grifo nosso).

Já o parágrafo 3º do art. 114, da Constituição Federal, aditado pela referida EC/45, ao atribuir exclusivamente ao Ministério Público do Trabalho a legitimidade para ajuizar o dissídio coletivo, no caso de greve em atividade essencial, exclui os legítimos representantes dos trabalhadores, principais interessados em ver o deslinde do impasse provocador da paralisação.

(BRASIL, STF, ADI nº 3.423/DF, petição inicial, p. 6)

Por fim, aduzem as exordiais que as alterações trazidas pela Emenda Constitucional nº 45/2004, não se coadunam com o princípio da razoabilidade e a inafastabilidade de jurisdição – assegurada no art. 5º, XXXV da CRFB/88 -, razões pela qual estaria eivada de vícios inconstitucionais.

4.3 O PODER NORMATIVO: ORIGENS E CONCEITO

Possível aferir-se que o que se conhece como poder normativo da Justiça do Trabalho teve seu nascimento na década de 1930, sendo o resultado de constantes lutas e reivindicações do proletariado, que eclodiam não só no Brasil, mas como em todo mundo. A aproximação que era necessária na época entre o Estado e as empresas pode ter sido um dos fatores responsáveis pela concepção do instituto:

Peça fundamental na integração Estado/Empresa, envolvendo o trabalho, fator essencial ao desenvolvimento desta última. Por isso, o traço mais forte do nosso modelo legislativo saiu da *Carta del Lavoro* italiana, de 1927, que consolidou a autorização ao Judiciário para criar condições de trabalho, fundando-se no princípio da equidade que deveria presidir a solução dos conflitos de interesses entre as categorias profissionais e econômicas (PINTO, *apud* COLNAGO, 2006, p. 1).

A influência recebida da *Carta del Lavoro* italiana na legislação brasileira não passa despercebida do restante da doutrina. Nesse sentido, adverte Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 1174):

No âmbito do direito laboral pátrio, sabe-se que o tradicional sistema processual coletivo do trabalho recebeu forte influência da *Carta del Lavoro*, apresentando-se, por isso mesmo, ultrapassado e incapaz de solucionar satisfatoriamente os novos e cada vez mais complexos *conflitos trabalhistas de massa*.

Durante a década de 1930 - período em que as legislações laborais estavam em constante ebulição, com a economia brasileiro desvencilhando-se imensamente do setor cafeeiro, deixando de concentrar a maioria dos trabalhadores nos meios rurais, para, então, passar a ter mais trabalhadores no meio urbano e, no ambiente empresaria, fazer surgir os alicerces do poder normativo -, intenso debate ocorreu acerca da possibilidade de um magistrado criar normas e condições de trabalho:

As concepções de Waldemar Ferreira foram expostas no seu livro *Princípios de legislação social e direito judiciário do trabalho* (São Paulo Ed., 1938) [...].

Sustentou que a atribuição, aos juizes do trabalho, do poder de criar normas sobre condições de trabalho mediante decisões proferidas nos dissídios coletivos contrariava os princípios da Constituição, uma vez que implicaria sentenças de caráter geral, aplicáveis de modo abstrato, a pessoas não discriminadas, com o que a Justiça do Trabalho invadiria a esfera do Poder Legislativo (NASCIMENTO, 1998, p. 48).

A idéia de que um juiz, naturalmente membro do Poder Judiciário, criasse normas era, para alguns, inconcebível. A independência e harmonia entre os poderes era um postulado sagrado. Inadmissível à época que referido princípio fosse surrupiado para que um juiz praticamente exercesse atividade legiferante. Leciona Marcos Neves Fava (*In Cadê o poder normativo*, 2012):

Não obstante a flexibilização da idéia motesquiana – antes, aristotélica – da tripartição de poderes, certo é que a doutrina, em razão do sistema de pesos e contrapesos, exige clara separação entre as atividades típicas de cada um dos componentes do Estado, excepcionando expressamente as hipóteses em que um possa invadir a esfera da atuação do outro

Contrariando as assertivas que rejeitavam o poder normativo, posicionou-se o jurista e sociólogo Oliveira Viana, através de sua obra *Problemas de direito corporativo* (Rio de Janeiro, José Olímpio, 1938). Explica Sérgio Pinto Martins (2011, p. 14-15):

Oliveira Viana, que era sociólogo e jurista, contestou a afirmação de Waldemar Ferreira, dizendo que a função do juiz não é de mero autômato diante da lei, pois tem função criativa e não de mero intérprete. O juiz teria, assim, maior liberdade de atuação, tendo por base a escola sociológica do direito e o realismo jurídico. A delegação legislativa é um fato reconhecido em vários países. Havia necessidade de novas realidades, mediante técnicas próprias, existindo compatibilidade entre a competência normativa e a função judiciária. A separação dos poderes não é rígida, sendo legítimas as sentenças normativas.

Adentrando no campo legal, verifica-se que a primeira legislação a fazer menção ao instituto do poder normativo é o Decreto-lei nº 1.237/1939. Da referida legislação, dispunha o art. 94:

Art. 94 Na falta de disposição expressa de lei ou de contrato, de decisões da Justiça do trabalho deverão fundar-se nos princípios gerais dos direitos especialmente do direito social, e na equidade, harmonizando os interesses

dos litigantes com os da coletividade, de modo que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça, sobre o interesse, público.

O dispositivo acima citado possui plenas condições de ser apontado como a primeira ramificação legal do poder normativo da Justiça do Trabalho no Brasil. Vale destacar que os debates acadêmicos que ocorreram entre Waldemar Ferreira e Oliveira Viana foram no ano de 1938. A legislação supra citada, data do ano de 1939. Crível que as discussões doutrinárias exerceram profunda influência. Leciona a doutrina:

Getúlio Vargas, na sua obra *As diretrizes da nova política do Brasil*, citado por Arion Sayão Romita, assim fundamentou a atividade legiferante do Estado: “No Brasil, onde as classes trabalhadoras não possuem a poderosa estrutura associativa nem a combatividade do proletariado dos países industriais e onde as desinteligências entre o capital e o trabalho não apresentam, felizmente, o aspecto de beligerância, a falta, até bem pouco, de organizações e métodos sindicalistas determinou a falsa impressão de serem os sindicatos órgãos de luta, quando, realmente, o são de defesa e colaboração dos fatores capital e trabalho com o poder público (RIPPER, 2005, p. 269).

Verifica-se que durante a ditadura de Getúlio Vargas, no Estado Novo, a ideologia desenhava-se tendo por base que os sindicatos estivessem do lado dos empregadores, largando os empregados à mercê da própria sorte. Por isso a inspiração dos ideários laborais nas legislações fascistas de Benito Mussolini. Com todas as reservas que o fascismo merece pelas suas deficiências, o fato é que o populismo que tal regime externava, era bem visto pelo povo; eis o fator de sustentação do regime através dos tempos. Getúlio Vargas, como bom populista e simpatizante do fascismo que fora, incorporou o ideário, jogando a culpa nos sindicatos, com receio de assumir um projeto audacioso, que seria o de permitir a magistrados que exercessem ações legiferantes.

É importante ressaltar que, antes dos debates ocorridos no ano de 1938 e no próprio ano, vivendo-se sob as ordens constitucionais estipuladas pela Carta de 1937, em seu art. 139, a Justiça do Trabalho ainda não era um órgão do poder judiciário. Razão pela qual, se houvesse alguma prática parecida com a do poder normativo, não haveria qualquer óbice, levando-se em consideração que a Justiça do Trabalho ainda era vinculada ao Poder Executivo.

Pelos ensinamentos de Sérgio Pinto Martins (2011, p. 688):

A primeira Constituição que tratou dos limites do Poder Normativo da Justiça do Trabalho foi a de 1946. O § 2º do art. 123 especificava que a lei iria determinar os casos em que as decisões nos dissídios coletivos poderão estabelecer normas e condições de trabalho. O objetivo inicial do poder normativo era inibir a luta entre as classes, em razão da proibição da greve.

Os ensinamentos trazidos pela doutrina acima citada coadunam-se parcialmente com os pensamentos de Getúlio Vargas já capitaneados anteriormente. O fato de o proletariado brasileiro - até mesmo em razão de recém estar ingressando nos meios laborais urbanos - ser consideravelmente menos estruturado que o de outros países poderia servir como motivo gerador de uma luta de classes, o que, indubitavelmente, massacraria os empregados brasileiros do ponto de vista jurídico.

É com o advento da Carta de 1946 que a problemática relativa ao respeito pela independência e harmonia dos Poderes - que em tese era prejudicada pelo poder normativo - ganharia força, até porque, foi naquela Carta, que a Justiça do Trabalho foi incorporada ao Poder Judiciário, nesse sentido:

Em 1946, a Constituição que redemocratizou o País incorporou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, mantendo o que já havia sido estabelecido no Decreto-lei n. 9.797 do mesmo ano. Na Carta de 1946, definiu-se a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar dissídios individuais e coletivos do trabalho, com previsão, no seu art. 123, § 2º, de um poder normativo, nos seguintes termos: "A lei especificará os casos em que as decisões nos dissídios coletivos poderão estabelecer normas e condições de trabalho". A competência normativa é agora expressa, ainda que condicionada à previsão de legislação ordinária (GARCIA, 2005, p. 385).

Nas Constituições seguintes, a de 1967 e a Emenda nº 01 de 1969, não houve quaisquer alterações relativas ao poder normativo. Estava mantida a competência da Justiça do Trabalho para estabelecer novas condições de trabalho, desde que, entretanto, houvesse autorização concedida por lei ordinária. Alteração significativa sobreveio com o advento da CRFB/88, em seu art. 114, § 2º, redação original:

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

Já se encontra, quando da redação original da CRFB/88, uma ligeira tendência a diminuir o poder normativo da Justiça do Trabalho, sobretudo ao passo

de que deve haver recusa das partes à negociação e à arbitragem. Impossível destacar com precisão quais os interesses que foram solidificados por trás dessa redação. Provável que a vontade do constituinte originário tenha sido em fortalecer os estabelecimentos sindicais. Todavia, dificultar o acesso coletivo à jurisdição, não parece ser a melhor maneira.

Spies (2012, p. 6): “Quanto ao dissídio coletivo de natureza jurídica (Lei 7.701/1988), a emenda não os previu, mas o anterior art. 114 também não fê-lo, mantendo-se a doutrina pós/88 isenta de sustentar-lhe a revogação”. Ou seja, referido autor já advoga no sentido de que a redação original da CRFB/88 reduziu pelo fato de ter restrito o poder normativo só aos dissídios coletivos de natureza econômica, excluindo os de natureza jurídica.

Por fim, a última alteração relevante no que tange ao poder normativo da Justiça do trabalho, ocorreu com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45. Desde 31/12/2004, além das exigências relativas à recusa de negociação e arbitragem, para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, é necessário que as partes estejam em ‘comum acordo’. Eis a redação do art. 114, § 2º da Magna Carta:

§ 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

Ou seja, para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, a inicial deverá estar subscrita por ambas as partes. O que, em tese, se trata de uma exigência absurdo. Inconcebível assemelhar uma ação do porte de um dissídio coletivo à uma das possibilidade de uma ação de divórcio, onde os nubentes podem ajuizar de forma consensual o seu processo.

Um comum acordo não é imaginável num litígio entre uma categoria profissional e uma categoria econômica onde, solidificadas as pretensões, alguém será privado de sua pretensão, ao menos parcialmente. Demonstradas as peculiaridades históricas principais relativas ao poder normativo, passa-se à análise de alguns conceitos.

Para Mauro Schiavi (2009, p. 957):

Inegavelmente, o poder normativo constitui-se numa intervenção do Estado nas relações de trabalho e máxime no conflito coletivo para solucioná-lo, substituindo a vontade das partes, e submetendo-as, coativamente, à decisão judicial.

Trata-se de uma competência anômala conferida à Justiça do Trabalho para, uma vez solucionado o conflito de interesse, criar normas que irão regular as relações entre as categorias profissional e econômica. Não se trata apenas de aplicar o direito preexistente, mas de criar, dentro de determinados parâmetros, normas jurídicas.

Outros doutrinadores preferem lecionar em uma linha de raciocínio menor, oferecendo um conceito dotado tão somente de caráter básico. Martins Filho (2010, p. 194): “É o conferido pela Constituição Federal (art. 114, § 2º) para estabelecer, nos dissídios coletivos, normas e condições de trabalho além das previstas em leis ou convenções”.

Na mesma linha, Sérgio Pinto Martins (2011, p. 688): “Poder normativo é a competência atribuída à Justiça do Trabalho para estabelecer normas e condições de trabalho nos dissídios coletivos”.

De outra banda, existem ensinamentos que centralizam a questão do poder normativo da JT na sentença proferida nos dissídios coletivos. Para Valentin Carrion (2008, p. 710): “*Poder normativo* da Justiça do Trabalho é o exercício dessa competência de proferir sentenças em dissídios coletivos”

Por fim, ainda há doutrina, que prefira ressaltar o fato de tal instituto ser peculiar da esfera laboral. Wagner Giglio (2007, p. 41) ensina:

Instituto desconhecido em outros ramos do Direito, a competência normativa causa espécie entre os doutrinadores, pois confere à Justiça do Trabalho o poder de ditar normas gerais modificadoras das condições de trabalho, numa atribuição de poderes legislativos a um órgão jurisdicional.

Diante do exposto, verifica-se serenamente o quão complexo é o instituto do poder normativo da JT, fato este, que acarreta sempre em posicionamentos diferenciados na doutrina, haja vista não existir-se, sequer de perto, uma unanimidade.

4.4 A SITUAÇÃO ATUAL DO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: AS RESTRIÇÕES, O FUTURO E AS POSSIBILIDADES

Atualmente, o poder normativo da Justiça do Trabalho é visto por muito como um retrocesso. Retrocesso sob todas as perspectivas: jurídica, política, no plano das negociações coletivas, enfim, variadas vicissitudes são acusadas ao poder normativo.

Da perspectiva jurídica, pode-se dizer que o poder normativo constituir-se-ia num retrocesso, ao passo que o mesmo representa um poder exercendo atividade do outro. Todavia, já se afasta essa questão suscitando o fato de que, conforme a teoria mostequiana da independência e harmonia dos Poderes, o que se conhece pela separação dos mesmos não é um pressuposto absoluto. Nesse sentido, leciona Fernanda Marinela (2012, p 15):

Importante observar, ainda, que Montesquieu não empregou, em sua obra política, as expressões “Separação de Poderes” ou “Divisão de Poderes”, como se esses fossem elementos estanques e incomunicáveis em todas as suas manifestações, o que representa um pensamento deturpado. Na verdade, a tripartição dos Poderes não gera absoluta divisão de poderes e funções, mas sim distribuição de três funções estatais precípuas, mesmo porque o poder estatal é uno e indivisível

Das demais incumbências que são apontadas como sendo retrocesso ao poder normativo, importante o lecionado por Walter William Ripper (2005, p. 275-276):

As críticas que se fazem ao poder normativo da Justiça do Trabalho praticamente se repetem desde o debate doutrinário, [...] entre Waldemar Ferreira e Oliveira Viana.

[...]

Ives Gandra da Silva Martins Filho enumera as desvantagens do poder normativo sob os seguintes argumentos: *enfraquecimento da liberdade negocial; desconhecimento real das condições do setor; demora nas decisões; generalização das condições de trabalho; incompatibilidade com a democracia pluralista e representativa; e maior índice de descumprimento da norma coletiva.*

Levando-se em consideração que as discussões entre Waldemar Ferreira e Oliveira Viana tiveram início no ano de 1938, já se foram, aproximadamente, 75 (setenta e cinco) anos sem que se chegue a um entendimento sobre o assunto. Esse é um prejuízo que quem arca é o trabalhador brasileiro, sobretudo, os que confiam nas entidades sindicais para que os seus direitos lhe sejam acessíveis.

Algumas restrições que são impostas ao poder normativo, são de impossível contestação, principalmente as de ordem constitucional, que em

quaisquer casos poderão ser ultrapassadas no exercício do poder normativo. Ensina Wagner Giglio (2007, p. 413):

É certo, contudo, que existem restrições ao exercício do poder normativo. É evidente, e portanto prescindido de demonstração, que as normas editadas nas decisões normativas não poderão infringir comandos imperativos da própria Constituição. Acontece que os preceitos constitucionais atinentes ao Direito do Trabalho geralmente estabelecem apenas uma garantia mínima, que não poderá ser reduzida, mas permitem sua ampliação, como a de percepção de salário mínimo, de gozar pelo menos um dia de descanso por semana, de ao menos trinta dias de férias anuais, de no mínimo cento e vinte dias de licença-gestante [...].

Cumpre-nos salientar o posicionamento do Pretório Excelso em algumas questões quando se defronta com acusações de lesão ao instituto do poder normativo:

EMENTA Ação direta de inconstitucionalidade. Lei complementar estadual que fixa piso salarial para certas categorias. Pertinência temática. Conhecimento integral da ação. Direito do trabalho. Competência legislativa privativa da União delegada aos Estados e ao Distrito Federal. Lei Complementar federal nº 103/2000. Alegada violação ao art. 5º, caput (princípio da isonomia), art. 7º, V, e art. 114, § 2º, da Constituição. Inexistência. Atualização do piso salarial mediante negociação coletiva com a participação do "Governo do Estado de Santa Catarina". Violação ao princípio da autonomia sindical. Inconstitucionalidade formal. Procedência parcial. [...] **4. Não viola o poder normativo da Justiça do Trabalho (art. 114, § 2º, da Lei Maior) o fato de a lei estadual não ter excluído dos seus efeitos a hipótese de piso salarial determinado em dissídio coletivo. A lei atuou nos exatos contornos da autorização conferida pela delegação legislativa (grifo nosso).** [...] (BRASIL, ADI nº 4.364/SC, Relator: Ministro Dias Toffoli, Julgamento: 02/03/2011).

Mesmo nas questões subjetivas, como no caso do julgamento acima transcrito, o STF entende que a lei é amplamente absoluta em relação ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Logicamente, ainda não há uma manifestação do STF no que diz respeito à exigência do 'comum acordo', conforme a redação do art. 114, § 2º da CRFB/88, até por ser uma questão parcialmente desvinculada do poder normativo propriamente dito. Existe um vínculo, mas não total. A realidade é que o STF tem por costume posicionar-se contrariamente ao poder normativo, isto fica claro, tanto no julgado do ano de 2011, acima transcrito, quanto no de 2001, que segue:

EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 06/99, DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO, PELA QUAL FOI REVISTO O CRITÉRIO DE CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS MAGISTRADOS. ALEGADA VIOLAÇÃO AO ARTIGO 96, II, B, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Ato normativo que, ao estabelecer verdadeiro aumento de remuneração para os magistrados por ele afetados, sem a devida previsão legal, contraria o dispositivo constitucional sob enfoque. Ação direta procedente.
(BRASIL, ADI nº 2.098/AL, Relator: Ministro Ilmar Galvão, Julgamento: 10/10/2001).

O poder normativo, conforme visto, sendo envolvido o trabalhador das fábricas, ou sendo envolvido magistrado de TRT, é enfrentado da mesma forma pelo STF. Por ora, a pacificação do entendimento do STF há de ser celebrada, principalmente pelo fato de a redação constitucional do art. 114, § 2º, usar a expressão: “respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”; ou seja, redação vaga, propensa a gerar dúvidas de todos os lados. Nesta seara, reside o posicionamento de Wagner Giglio (2007, p. 413):

O próprio texto do art. 114, § 2º, da Constituição em vigor ordena sejam “respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. Acreditamos que surgirão muitas dúvidas, na doutrina e na jurisprudência, sobre o real significado e alcance dessa reserva final. A nosso ver, a norma criada pela decisão coletiva não poderá diminuir direitos anteriormente garantidos *por lei* aos trabalhadores. Somente por intermédio de autocomposição (e não por decisão normativa) poderão ser reduzidos salários, com base na autorização excepcional, concedida pelo art. 7º, VI, da Constituição Federal, *verbis*: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Destarte, o que se entende é que o poder normativo não atua no vazio da lei. Ele pode atuar na lei, na esfera da lei. Não é admissível o poder normativo quando, por exemplo, busca-se a abdução de corporificação jurídica já sedimentada em favor dos interessados, principalmente dos trabalhadores. Sérgio Pinto Martins defende essas consagrações (2011, p. 690):

Num primeiro momento, o poder normativo opera no espaço em branco deixado pela lei. Será, portanto, impossível contrariar a legislação em vigor, mas será cabível a sua complementação. Como Estado Democrático de Direito (art. 1º, da Constituição), o Brasil deve se submeter à lei. Quando a norma legal já estabelece um mínimo, nada impede que o poder normativo estabeleça algo a mais: o adicional de horas extras é de no mínimo 50% (art. 7º, XVI, da Constituição), o adicional noturno é de pelo menos 20% (art. 73 da CLT). Assim, a sentença normativa não poderá criar ou legislar sobre questões não previstas em lei.

Decisões do Supremo Tribunal Federal levam a crer que o pretendido, realmente é limitar o poder normativo da Justiça do Trabalho, ainda que se pague um preço por isso. Da redação original do § 2º do art. 114, já transcrita em outras situações, o STF levou aproximadamente 08 (oito) anos para se manifestar no sentido de que a amplitude que os órgãos da JT vinham sustentando não correspondiam com a verdadeira competência normativa (SAAD, 2008, p. 693).
 Julgou a Corte Maior:

EMENTA: 1 - DISSÍDIO COLETIVO. Recursos extraordinários providos, para excluir as cláusulas 2ª (piso correspondente ao salário mínimo acrescido de percentual) e 24ª (estabilidade temporária), por contrariarem, respectivamente, o inciso IV (parte final) e I do art. 7º da Constituição, este último juntamente com o art. 10 do ADCT, bem como a cláusula 29ª (aviso prévio de sessenta dias), por ser considerada invasiva da reserva legal específica, instituída no art. 7º, XXI, da Constituição. 2. Recursos igualmente providos, quanto à cláusula 14ª (antecipação, para junho, da primeira parcela do 13º salário), por exceder seu conteúdo à competência normativa da Justiça do Trabalho, cujas decisões, a despeito de configurarem fonte de direito objetivo, revestem o caráter de regras subsidiárias, somente suscetíveis de operar no vazio legislativo, e sujeitas à supremacia da lei formal (art. 114, § 2º, da Constituição). 3. Recursos de que não se conhece no concernente à cláusula 1ª (reajuste salarial), por ausência de pressupostos de admissibilidade, e, ainda, no que toca às cláusulas 52ª (multa pela falta de pagamento de dia de trabalho), 59ª (abrigo para a proteção dos trabalhadores), 61ª (fornecimento de listas de empregados), 63ª (afixação de quadro de avisos), visto não contrariarem os dispositivos constitucionais contra elas invocados, especialmente o § 2º do art. 114. Decisão por maioria, quanto às cláusulas 29ª e 14ª, sendo, no restante unânime.
 (BRASIL, RE nº 197.911-9/PE, Relator: Ministro Octavio Gallotti, julgamento 24/09/1996).

Há doutrina radical, que advoga da seguinte forma:

E mesmo com a Emenda Constitucional nº 45/2004, sustentamos que a Justiça do Trabalho continua despida desse poder normativo, principalmente por estar condicionado o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica ao comum acordo entre as partes litigantes, o que implica reconhecer que ela não pode ir além da lei ou do convencionado. Seu papel nada mais é do que um árbitro escolhido pela vontade comum das partes (SAAD, 2008, p. 693).

Não é um posicionamento possível de adesão, haja vista dizer que a Justiça do Trabalho é “um árbitro escolhido pela vontade comum das partes”. Primeiramente, cumpre destacar que o art. 114, § 2º da CRFB/88 consigna “recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem”, ou seja,

faz menção ao instituto da arbitragem, que é regulamento por lei. Não há como confundir a atuação jurisdicional da Justiça do Trabalho com a de um árbitro. Até mesmo, convenha-se dizer, pelo fato de uma sentença arbitral ser irrecurável, conforme redação da Lei nº 9.307/1996 em seu artigo 18.

Deste posicionamento – de o poder normativo ainda resistir – comunga Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 1175):

Há entendimentos de que o preceptivo constitucional em causa instituiu a arbitragem oficial no Brasil, extinguindo, assim, o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. De nossa parte, pensamos que a sentença normativa, que é recorrível, não se equipara à sentença arbitral (irrecorrível), razão pela qual não nos parece que a EC n. 45/2004 teria proscrito o Poder Normativo. A exigência do “comum acordo” para a instauração dos dissídios coletivos de natureza econômica restringe, sem dúvida, a via de acesso ao exercício do poder normativo, mas não foi intenção do constituinte derivado a extinção desse poder normativo anômalo conferido à Justiça do Trabalho.

Urge levantar que, quando das discussões no Plenário da Câmara dos Deputados acerca do comum acordo, vociferou o Deputado petista Ricardo Berzoini, que já fora citado anteriormente, mas de necessária nova abordagem:

[..]particularmente em São Paulo, como no recente caso dos metroviários, em que a empresa recorre ao poder normativo antes de esgotada a capacidade de negociação. Portanto, na nossa avaliação, manter a expressão comum acordo é uma forma de garantir que haja exaustão no processo de negociação coletiva. O Partido dos Trabalhadores vota pela manutenção da expressão, combatendo o poder normativo da Justiça do Trabalho, que hoje é um elemento de obstáculo à livre negociação coletiva (SPIES, 2005, p 06).

A realidade, é que ocorreu um discurso mentiroso e demagógico, jogando-se a culpa nos empregadores, suscitando um único caso particular em que a empresa fez uso da possibilidade do poder normativo da Justiça do Trabalho. Para derrubar tal tese, basta análise dos anexos deste trabalho, onde constam as movimentações processuais das ADIs ajuizadas perante o STF questionando a exigência do comum acordo para o ajuizamento dos dissídios coletivos de natureza econômica, com imensa maioria tendo como requerentes confederações de trabalhadores e interessadas diversas outras entidades sindicais das categorias profissionais.

Diante do cenário vislumbrado para o poder normativo da Justiça do Trabalho, impossível concluir qual a real intenção quando da Emenda Constitucional nº 45/2004, a 'Reforma do Judiciário', se seria extinguir ou limitar o poder normativo.

Pugnando pelo entendimento de que se buscava apenas a limitação, leciona Edilton Meireles (2005, p. 81):

Do que se extrai do novo texto constitucional é que a intenção do constituinte derivado foi limitar de forma extraordinária, a competência normativa da Justiça do Trabalho. Isso porque, quase que sem qualquer lógica, estabeleceu que o dissídio coletivo, salvo o de greve, somente pode ser ajuizado "de comum acordo" das partes em conflito. Ou seja, estabeleceu-se uma espécie de litisconsórcio ativo obrigatório entre as partes em conflito (entre autor e réu), distanciando-se completamente da lógica processual.

De outro modo, reconhecendo que a busca era pela extinção, mas acabou-se somente com uma redução, advoga Wagner Giglio (2007, p. 412):

O propósito do Partido dos Trabalhadores era, realmente, acabar com o poder normativo da Justiça do Trabalho, mas não chegou a tanto: como revelam as discussões parlamentares da emenda constitucional, transcritas por Júlio Bernardo do Carmo, em artigo publicado na *LTr* (69-05:594), contentaram-se com reduzi-lo, drasticamente, com o evidente intuito de propiciar a negociação coletiva.

Enfim, não há em olvidar-se o frenesi causado pela exigência do 'comum acordo'. Sempre válido o realce da importância pela qual está impregnado o assunto. Em Ripper (2005, p. 276):

A grande inovação do § 2.º do art. 114, introduzida pela EC 45/2004, foi a inclusão da expressão de *comum acordo* no texto constitucional, como condição de ajuizamento da ação de dissídio coletivo. Isto é, o dissídio coletivo somente poderá ser instaurado se todas as partes envolvidas estiverem de *comum acordo*.

Fato é que o ocorrido já era esperado. Já fora dito outrora que há aproximadamente 75 (setenta e cinco) anos se discute a matéria. É uma celeuma doutrinária e jurisprudencial sem fim. Nenhum posicionamento de qualquer lugar que seja, demonstrou-se como panacéia de forma que sanasse todas as problemáticas atreladas no assunto. O tema divide até mesmo uma das classes mais interessadas no assunto, que são os Juízes do Trabalho.

Pedro Carlos Sampaio Garcia, Juiz do Trabalho da 2ª Região (São Paulo - Capital) (2005, p. 387), associa ao dissídio coletivo a seguinte questão: “Sua existência estava relacionada a um mecanismo de controle estatal da organização dos trabalhadores e dos conflitos que estes mantêm, com os empregadores, na lógica do sistema corporativista do País na década de 30”

Pode ser, mas isso naquele tempo. Hoje não há como difundir entendimento contrário de que o dissídio coletivo é, sim, uma forma notável de jurisdição fornecida em perspectiva coletiva. É aí que não tem como se admitir pacificamente a imposição ‘à força’ de negociação, apenas sedimenta na lei por conta de caprichos partidários – fato que já restou claro.

O brasileiro tem o direito de se socorrer no Poder Judiciário. A CRFB/88 é clara nesse sentido em seu art. 5º, XXXV: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Simples. Letra consagrada em direito fundamental. É absoluta. Não há o que se discutir nesse sentido. Inclusive, os defensores da redução ou extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho fogem a essa questão. Pedro Paulo Pereira da Nóbrega, Desembargador Federal do Trabalho em Pernambuco, assim entende:

Afinal, não se está tratando do direito de ação pertinente aos dissídios individuais, fundado em norma judicial preexistente, cuja violação é pressuposto do acesso ao poder judiciário, e nesse caso cabe ao juiz acertar e declarar o direito. A inafastabilidade do acesso ao poder judiciário é referente à lesão ou ameaça a direito, assim considerado como aqueles já existentes no ordenamento e que sejam tuteladores de direitos ou interesses juridicamente relevantes (2007, p. 02).

De outro modo, não é o entendimento de quem sentiu seus direitos lesionados:

O Brasil adotou a forma republicana de governo. Em uma república não é possível coagir as partes a resolverem os conflitos entre si ou por meio de um terceiro, juízo arbitral, sob penado Poder Judiciário ser indevidamente afastado da prestação jurisdicional frente aos conflitos coletivos de interesse. Não se pode admitir, como pretende a norma constitucional atacada, que uma das partes em negociação coletiva fique privada do direito de, unilateralmente, buscar na via judiciária, a solução para as divergências surgidas. (BRASIL, ADI nº. 3.423, petição inicial, p. 06)

A realidade é que uma série de limitações já vinha sendo dispensada ao poder normativo da Justiça do Trabalho pelo Supremo Tribunal Federal, em variadas ramificações da matéria trabalhista. Nesse ponto sim, limitações adequadas, amparadas pelos dispositivos constitucionais, transcritas adequadamente de forma concisa por Sérgio Pinto Martins (2011, p. 689):

O Supremo Tribunal Federal já vinha entendendo, à luz da Constituição anterior, que a Justiça do Trabalho não pode assegurar: estabilidade ao empregado acidentado (STF RE 107.920-SP, Ac. 2ª T, j. 19-5-87, Rel. Min. Aldir Passarinho); aviso por escrito para a dispensa de empregado (STF RE 109894, RJ, Ac. 2ª T, j. 9-9-86, Rel. Min. Carlos Madeira, Ltr 53-2/202); abono de falta ao empregado estudante (STF RE 108.474-SP, Ac. 2ª T, j. 12-8-86, Rel. Min. Carlos Madeira *in* LTr 52-2/302; STF, 1ª T, RE 109.397-8, j. 28-11-95, Rel. Min. Ilmar Galvão, DJ, 1-3-96, p. 5.013). Essa determinação modifica a orientação do Precedente Normativo nº 70 do TST; estabilidade ao empregado em idade de prestação de serviço militar (RE 91.772-1 SP, Rel. Min. Xavier de Albuquerque); imposição de aviso prévio por escrito com a indicação dos motivos da dispensa (RE 91.761-6-SP, Rel. Min. Décio Miranda); incidência de aumento salarial sobre diárias de viagem não excedentes a 50% do salário (STF RE 87.120-9-SP, Ac. TP 9-11-78, Rel. Min. Djaci Falcão, Ver. LTr 43/619). No RE 197.911-9-PE, a 1ª T do STF entendeu: (a) não ser possível o piso salarial consistente no salário-mínimo acrescido de 20%, pelo piso estar vinculado ao salário-mínimo; (b) garantia de emprego de 90 dias a contar da decisão, pois ofende os incisos I e III do art. 7º da Constituição; (c) aviso prévio de 60 dias, que é objeto de lei no inciso XXI, do art. 7º da Constituição; (d) antecipação do 13º salário, pois contrária à Lei nº 4.749/65. Não há lei estabelecendo tais regras, de modo que o poder normativo da Justiça de Trabalho pudesse ser utilizado, não podendo a Justiça Laboral criar, legislar sobre o que não está previsto em lei.

Situação diferente é a de exigir 'comum acordo' para ajuizamento de um dissídio coletivo de natureza econômica, sendo uma utopia imaginar que duas partes irão compor no sentido de o Judiciário ser quem deve resolver a controvérsia. Nesse sentido repousa a lição de Walter William Ripper (2005, p. 276-277):

Muitos entenderam tratar-se de uma medida incentivadora à negociação coletiva. De certa forma é um *contra sensu*, pois as partes, quando esgotadas todas as fases das negociações coletivas, dificilmente vão se compor para atribuir a demanda ao Judiciário. Entendemos tratar-se, na verdade, de uma medida que mais incentiva à greve do que impulsiona a negociação coletiva, muito embora essa relação seja inevitável, uma vez que a greve é instrumento dos empregados na negociação coletiva.

Enfim, os limites que sofre o poder normativo da Justiça do Trabalho até a Emenda Constitucional nº 45/2004 até são aceitáveis. Todavia, exigir composição às partes para ajuizamento da demanda é inconcebível. Restando que as perspectivas

acerca do poder normativo da Justiça do Trabalho são uma verdadeira incógnita. Pois o que se aventa contra as disposições do § 2º do art. 114 da CRFB/88 são normas de ordem pública, totalmente desvencilhadas das questões trabalhistas materiais. A matéria é eminentemente constitucional, não havendo ainda um pronunciamento claro do STF nesse sentido de cercear o acesso ao Poder Judiciário tendo-se por base disposição de direito fundamental consagrada na Magna Carta.

Por fim, a Justiça do Trabalho é um órgão diferenciado conforme demonstrado durante todo o estudo, que, cuida de matéria diferenciada das demais espécies jurisdicionais, razão que lhe acomete de algumas peculiaridades. Dispõe Evaristo de Moraes Filho (1989, p. 184):

A Justiça do Trabalho, porém tem peculiaridades que não devem ser esquecidas no texto constitucional, precisamente por serem peculiaridades. Praticamente, ela ficará ineficiente e se tornaria inoperante para julgar os dissídios coletivos se não se lhe desse a competência normativa. E esta a lei ordinária não poderá dar, assim o entendo, se antes o não houver feito de modo expresso a Constituição que estamos elaborando.

Encerrando, a realidade é que o poder normativo se trata de instrumento podendo atuar em dois vieses, tanto a favor do trabalhador, quanto a favor do empregador, inclusive, favoravelmente aos dois ao mesmo tempo. Incontestável que a palavra do Judiciário reveste-se de maior credibilidade do que conclusões de negociações coletivas e laudos arbitrais, feitos, supostamente, de forma mais desvencilhada da lei que o pronunciamento judicial.

5 CONCLUSÃO

Os temas abordados ao longo do trabalho monográfico foram escolhidos para explanação, posto que produzem efeitos diretos na vida dos trabalhadores brasileiros, seja porque se relacionam com direitos constitucionalmente assegurados, seja porque influem amplamente de forma direta no trabalho - em sentido estrito -, sobretudo no que diz respeito ao salário – quesito que move as pessoas a trabalhar.

Indubitável que os sindicatos representam uma boa parte dos trabalhadores brasileiros, sobretudo judicialmente. A tutela jurisdicional pode ser prestada aos sindicatos com os efeitos recorrentes sobre os sindicalizados. O dissídio coletivo é a ação pertinente para a figuração dos trabalhadores e dos empregadores nos pólos – ativo e passivo – da demanda judicial.

Dentre todas as leis que vinculam os brasileiros ao seu cumprimento ou fruição, a de maior importância, por encontrar-se no topo da hierarquia legal, é a Constituição Federal. Pela sua importância, inclusive por ser onde ficam consagrados os direitos mais importantes dos trabalhadores brasileiros, a Constituição somente é alterada, por um processo mais dificultoso, conhecido como Emenda Constitucional.

No Brasil, a estrutura administrativa é espalhada por três Poderes republicanos, que desempenharão as suas atividades conforme estiver disposto em lei. Referidos poderes são o Executivo, o Legislativo e o Judiciário, cada qual com sua função. Todavia, desde meados da década de 1930 aproximadamente, admite-se que um órgão do Poder Judiciário desempenhe – atendidas certas exigências – atribuições do Poder Legislativo. O órgão do Poder Judiciário em que o agente – o Magistrado – exerce função de outro Poder é a Justiça do Trabalho.

O fenômeno em que um órgão do Poder Judiciário – a Justiça do Trabalho - exerce função legiferante é conhecido por poder normativo da Justiça do Trabalho. Situação peculiar do Brasil. Ajuizado um dissídio de natureza econômica, o Juiz, ao prolatar a sentença, cria normas ou condições de trabalho para um determinado segmento, desde que respeitadas as condições mínimas já previstas.

A Constituição Federal foi alterada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, exigindo que, para ajuizar-se dissídio coletivo de natureza econômica, as partes, quando recusarem a negociação coletiva ou a arbitragem, devem de comum

acordo ajuizar um dissídio coletivo. De outro modo, dispõe a Constituição Federal que a lei não vai excluir da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Impossível então, vislumbrar que duas entidades com interesses contrapostos entre em acordo para que se pleiteie a tutela jurisdicional do Estado. Isso é praticamente impossível. Como dois segmentos que não se alinham em algum momento de uma negociação, iriam alinhar manifestação volitiva para socorrer-se do Judiciário? Improvável tal ocorrência.

A questão já foi levada ao Supremo Tribunal Federal, que até o presente momento não se manifestou. Destarte, algumas limitações que o instituto possuía, impostas, até mesmo pelo Tribunal mencionado, eram aceitáveis. Contudo, a redação constitucional perdeu qualquer sintonia com a razoabilidade, motivo pelo qual, a Emenda nº 45/2004, ao menos no que tange à exigência do comum acordo, é inconstitucional.

Reformas nas legislações ordinárias poderiam ser feitas de forma que se estabilizasse a situação. Todavia, não ocorrendo isso – que é o caso -, os interessados ficam à mercê do posicionamento do Supremo. Por tudo que já foi decidido pela Suprema Corte algum dia, impossível dizer certamente qual será o desfecho do caso.

A advertência a ser feita é no sentido de que se à Emenda Constitucional nº 45/2004 sucedesse um emaranhado de leis adequando a situação, aí sim, a mesma produziria corretamente seus efeitos perante todos os meios pertinentes. A própria Consolidação das Leis do Trabalho necessita de reparos, e todos sabem disso.

Destarte, nada a ser feito se não aguardar-se o posicionamento do Supremo Tribunal Federal para que diga se exigir que duas partes com interesses contrapostos entrem em comum acordo para fazer uso dos serviços do Poder Judiciário é inconstitucional ou não.

REFERÊNCIAS

ALVIM, Eduardo Arruda. **Direito Processual Civil**. 3ª edição. São Paulo/SP: Editora Revista dos Tribunais, 2010. 1149 páginas.

ANDRADE, André Gustavo de. Dimensões da Interpretação conforme à Constituição. Disponível em:
http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=d4d29181-ba2a-42f1-83da-fd93a5b86397&groupId=10136 acesso em 24/09/2012 às 22 horas.

ARAGÃO, Luiz Fernando Basto. **Noções Essenciais de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo/SP: Editora LTr, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo/SP: Editora LTr, 2011. 1104 páginas.

BERNARDI, Renato. O Início da Reforma do Poder Judiciário. Em **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre/RS, número 254, p. 64-68, fevereiro, 2005. 161 páginas.

BRASIL. Código de Processo Civil. Lei nº 5.869 de 11 de janeiro de 1973. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/legislacao> acesso em 01/03/2012 às 15 horas.

_____. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em <http://www.planalto.gov.br> acesso em 25/10/2011 às 19h30min.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil, outorgada em 24 de janeiro de 1967. Disponível em <http://www.planalto.gov.br> acesso em 25/10/2011 às 19h30min.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05/10/1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br> acesso em 25/10/2011 às 19h30min.

_____. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, outorgada em 10/11/1937. Disponível em <http://www.planalto.gov.br> acesso em 25/10/2011 às 19h30min.

_____. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, promulgada em 18 de setembro de 1946. Disponível em <http://www.planalto.gov.br> acesso em 25/10/2011 às 19h30min.

_____. Decreto nº 3.548 de 12 de dezembro de 1922. Dá regulamento para a boa execução da Lei nº 1.869 de 19 de outubro de 1922. Disponível em <http://www.al.sp.gov.br> acesso em 25/10/2011 às 22 horas.

_____. Decreto nº 21.132, de 25 de novembro de 1932. Dispõe sobre a instituição de Juntas de Conciliação e Julgamento e dá outras providências. Disponível em <http://www.senado.gov.br> acesso em 13/09/2012 às 09 horas.

_____. Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932. Dispõe sobre a instituição de Comissões Mistas de Conciliação e dá outras providências. Disponível em <http://www.senado.gov.br> acesso em 13/09/2012 às 09 horas.

_____. Decreto nº 1.637, de 05 de janeiro de 1907. Dispõe sobre a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Disponível em <http://www.senado.gov.br> acesso em 13/09/2012 às 09 horas.

_____. Decreto nº 1.237, de 02 de maio de 1939. Dispõe sobre organização da Justiça do Trabalho. Disponível em <http://www.senado.gov.br> acesso em 13/09/2012 às 09 horas.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br> acesso em 13/09/2012 às 09 horas.

_____. Decreto nº 9.797, de 05 de janeiro de 1946. Dispõe sobre a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho referentes à Justiça do Trabalho e dá outras providências. Disponível em <http://www.senado.gov.br> acesso em 13/09/2012 às 09 horas.

_____. Emenda Constitucional nº 01, de 09 de dezembro de 1969. Disponível em <http://www.planalto.gov.br> acesso em 13/09/2012 às 09 horas.

_____. Emenda Constitucional nº 24, de 09 de dezembro de 1999. Disponível em <http://www.planalto.gov.br> acesso em 13/09/2012 às 09 horas.

_____. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Disponível em <http://www.planalto.gov.br> acesso em 13/09/2012 às 09 horas.

_____. Lei nº 7.701 de 21/12/1988, Dispõe sobre a especialização de Turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos e dá outras providências. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1988/lei-7701-21-dezembro-1988-377022-normaatualizada-pl.html> acesso em 25/09/2012 às 19h30min.

_____. Lei nº 9.307 de 23/09/1996, Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em <http://www.planalto.gov.br> acesso em 28/08/2012 às 19h30min.

_____. Lei nº 9.507 de 12/11/1997, Regula o direito de acesso a informações e disciplina o rito processual do habeas data. Disponível em <http://www.planalto.gov.br> acesso em 25/10/2011 às 19h30min.

_____. Lei nº 10.406 de 10/01/2002, **Código Civil brasileiro**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br> acesso em 25/10/2011 às 19h30min.

_____. **Supremo Tribunal Federal**. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 2.098. Unidade de origem: Alagoas. Requerente (s): Procurador Geral da República. Intimado: Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. Relator: Ministro Ilmar Galvão. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Data de julgamento: 10/10/2001. Recurso conhecido e julgado procedente por unanimidade. Disponível em: <http://www.stf.jus.br> acesso em 14/10/2012 às 18 horas.

_____. **Supremo Tribunal Federal**. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 3.395. Unidade de origem: Distrito Federal. Requerente (s): Associação dos Juízes Federais do Brasil – AJUFE; Associação Nacional dos Magistrados Estaduais – ANAMAGES. Intimado: Congresso Nacional. Relator: Ministro Antônio César Peluso. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Data de julgamento: 05/04/2006. Recurso conhecido e provido por maioria, vencido o Ministro Marco Aurélio Mello. Disponível em: <http://www.stf.jus.br> acesso em 05/10/2012 às 20 horas.

_____. **Supremo Tribunal Federal**. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 3.423. Unidade de origem: Distrito Federal. Requerente Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade – CONTRATUH e outros; Intimado: Congresso Nacional. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <http://www.stf.jus.br> acesso em 05/10/2012 às 20 horas.

_____. **Supremo Tribunal Federal**. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 3.520. Unidade de origem: Distrito Federal. Requerente (s): Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino - CONFENEN. Intimado: Congresso Nacional. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <http://www.stf.jus.br> acesso em 05/10/2012 às 20 horas.

_____. **Supremo Tribunal Federal**. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 4.364. Unidade de origem: Santa Catarina. Requerente (s): Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo - CNC. Requerido: Assembléia Legislativa do Estado de Santa Catarina. Relator: Ministro José Antônio Dias Toffoli. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Data de julgamento: 02/03/2011. Recurso conhecido e julgado parcialmente procedente por unanimidade. Disponível em: <http://www.stf.jus.br> acesso em 14/10/2012 às 18 horas.

_____. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário nº. 197.911. Unidade de origem: Pernambuco. Requerente (s): Sindicato da Indústria do Açúcar e do Alcool de Pernambuco e outros. Requerido: Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Pernambuco – FETAPE e outros. Relator: Octavio Gallotti. Órgão Julgador: Primeira Turma. Data de julgamento: 24/09/1996. Recurso conhecido em parte e julgado procedente por maioria, vencido o Ministro Ilmar Galvão. Disponível em: <http://www.stf.jus.br> acesso em 14/10/2012 às 18 horas.

_____. **Supremo Tribunal Federal**. Súmula Vinculante nº 23. Proposta em 02/12/2009. Julgamento decidido por maioria, vencido, em parte, o Ministro Marco Aurélio Mello. Disponível em <http://www.stf.jus.br> acesso 12/08/2012 às 23 horas.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Regimento Interno. Resolução Administrativa nº 1.295 de 24 de abril de 2008. Disponível em <http://www.tst.jus.br> acesso em 22/05/2012.

_____, **Tribunal Superior do Trabalho**. Orientação Jurisprudencial nº 07. Órgão de origem: Seção de Dissídios Coletivos. Data de inserção: 27/03/1998. Disponível em <http://www.tst.jus.br> acesso em 27/09/2012 às 21 horas.

BUENO, Cassio Scarpinella. **Curso Sistematizado de Direito Processual Civil: Teoria Geral do direito processual civil**. Volume 01. 5ª edição. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 2011. 685 páginas.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 33ª edição. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 2008. 1392 páginas

CERDEIRA, Marcelo Tavares. **Dissídio Coletivo e Prova**. 2008. 25 páginas. Artigo científico (Pós-Graduação em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/SP. São Paulo, 2005. Disponível em <http://www.cerdeiraeadvogados.com.br/cms/arquivo37.pdf> acesso em 09/07/2012 às 22 horas.

COLNAGO, Vera Lucia da Rocha. O poder normativo na Justiça do Trabalho. In **Revista Intertemas Unitoledo**, Presidente Prudente/SP, Volume 02, Nº 02, 2006. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1167/1117> acesso de 16/10/2012 às 20 horas.

DANTAS, Raimundo. A Reforma do Poder Judiciário e a nova Justiça do Trabalho. In WAMBIER, Teresa Arruda Alvim, *et al.* **Reforma do Judiciário: primeiras reflexões sobre a Emenda Constitucional nº 45/2004**. São Paulo/SP: Editora Revista dos Tribunais, 2005. 848 páginas.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo/SP: Editora LTr, 2011. 1403 páginas.

FAVA, Marcos Neves. **Cadê o poder normativo? Primeiras ponderações sobre um aspecto restritivo na ampliação da competência instituída pela Emenda Constitucional 45**. Disponível em <http://www.trt2.jus.br> acesso em 24/09/2012 às 21 horas.

_____, Marcos Neves. As Ações Relativas às Penalidades Administrativas Impostas aos Empregadores pelos Órgãos de Fiscalização das Relações de Trabalho – Primeir Leitura do art. 114, VII, da Constituição da República. Em Coutinho, Grijalbo Fernandes; Fava, Marcos Neves (coordenação). **Justiça do Trabalho: Competência Ampliada**. São Paulo/SP: Editora LTr, 2005. 512 páginas.

FILHO, Evaristo de Moraes. A Sentença Normativa. In Bernardes, Hugo Gueiros (coordenação). **Processo do Trabalho: Estudos em memória de Carlos Coqueijo Torreão da Costa**. São Paulo/SP: Editora LTr, 1989. 470 páginas.

GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. O Fim do Poder Normativo. Em Coutinho, Grijalbo Fernandes; Fava, Marcos Neves (coordenação). **Justiça do Trabalho: Competência Ampliada**. São Paulo/SP: Editora LTr, 2005. 512 páginas.

GIGLIO, Wagner D. CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito Processual do Trabalho**. 16ª edição. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 2007. 640 páginas.

GOMES, Orlando. Gottschalk, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. Rio de Janeiro/RJ: Editora Forense, 2008. 760 páginas.

GRECO FILHO, Vicente. **Direito Processual Civil Brasileiro**. Volume 1. 22ª edição. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 2010. 294 páginas.

HUSEK, Carlos Roberto. Apontamentos sobre a competência da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional nº 45. Em Coutinho, Grijalbo Fernandes; Fava, Marcos Neves (coordenação). **Justiça do Trabalho: Competência Ampliada**. São Paulo/SP: Editora LTr, 2005. 512 páginas.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo/SP: LTr, 2011. 1376 páginas.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 16ª edição. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 2012. 1312 páginas.

MALLET, Estevão. Apontamentos sobre a competência da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional nº 45. Em Coutinho, Grijalbo Fernandes; Fava, Marcos Neves (coordenação). **Justiça do Trabalho: Competência Ampliada**. São Paulo/SP: Editora LTr, 2005. 512 páginas.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação Coletiva e Contrato Individual de Trabalho**. 1ª edição. São Paulo/SP: Editora Atlas, 2000. 144 páginas.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo**. 6ª edição. Niterói/RJ: Editora Impetus, 2012. 1142 páginas.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª edição. São Paulo/SP: Editora Atlas, 2008. 862 páginas.

_____, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 32ª edição. São Paulo/SP: Editora Atlas, 2011. 834 páginas.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 13ª edição. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 2005. 377 páginas.

MATSUMOTA, Leandro. **Dissídio Coletivo**. *In* Revista Idea, Uberlândia/MG, volume 01, nº 02, artigo 08, 2010. Disponível em <http://www.esamcuberlandia.com.br/RevistaIdea2/artigos/2010v1n2art08.pdf> acesso em 10/09/2012 às 15 horas.

MEIRELES, Edilton. **Competência e procedimento na Justiça do Trabalho: primeiras linhas da Reforma do Judiciário**. São Paulo/SP: Editora LTr, 2005. 109 páginas.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 26ª edição. São Paulo/SP: Malheiros Editores, 2009. 1102 páginas.

MENDES, Gilmar. COELHO, Inocêncio. GONET BRANCO, Paulo Gustavo. **Curso de Direito Constitucional**. 3ª Edição. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 2008. 1486 páginas.

MIRANDA, Pontes de. **Comentários ao Código de Processo Civil: Tomo I – Arts. 1º a 79**. 2ª edição. Rio de Janeiro/RJ: Revista Forense, 1962. 15v.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional**. 7ª edição. São Paulo/SP: Editora Atlas, 2007. 2976 páginas.

_____, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 23ª edição. São Paulo/SP: Editora Atlas, 2008. 900 páginas.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 3ª Edição. São Paulo/SP: Editora LTr, 2003.

_____, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª edição. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 2011. 1469 páginas.

_____, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24ª edição. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 2009. 1415 páginas.

_____, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 1998. 668 páginas.

_____, Amauri Mascaro. Novas competências da Justiça do Trabalho. *In* RENAULT, Sérgio Rabello Tamm. BOTTINI, Pierpaolo (coordenadores). **Reforma do Judiciário**. São Paulo/SP, Editora Saraiva, 2005. 375 páginas.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios de processo civil na Constituição Federal**. 8ª edição. São Paulo/SP: Editora Revista dos Tribunais, 2004. 303 páginas.

_____, Nelson. NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de Processo Civil Comentado e Legislação Extravagante**. 11ª edição. São Paulo/SP: Editora Revista dos Tribunais, 2010. 2000 páginas.

_____, Nelson. NERY, Rosa Maria de Andrade. **Constituição Federal Comentada e legislação constitucional**. São Paulo/SP: Editora Revista dos Tribunais, 2006. 990 páginas.

NÓBREGA, Pedro Paulo Pereira. Dissídio Coletivo de Comum Acordo. *In* CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, número 47, 2007, São Paulo/SP, Editora LTr. Disponível em <http://www1.trt6.gov.br/emat6/wp-content/uploads/2008/09/dissidio-coletivo-de-comum-acordo.pdf> acesso em 24/09/2012 às 21h30min.

OGUISSO, Taka. SCHMIDT, Maria José. Sobre a elaboração das normas jurídicas. **Revista Escolar de Enfermagem USP**, São Paulo/SP, volume 33, número 02, páginas 175-185, junho de 1999. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v33n2/v33n2a09.pdf> acesso em 24/09/2012 às 21 horas.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de, **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 3ª edição. São Paulo/SP: Editora Revista dos Tribunais, 2005. 958 páginas.

OLIVEIRA, Walter. **O poder normativo da Justiça do Trabalho: direito formal da classe trabalhadora brasileira**. 2005. 155f. Dissertação (Pós-Graduação em Ciência Política) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/4580>. Acesso em 25/03/2011.

PALU, Oswaldo Luiz. **Controle de constitucionalidade: conceitos, sistemas e efeitos**. 2ª edição. São Paulo/SP: Editora LTr, 2001. 356 páginas.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo Trabalhista de Conhecimento: direito processual do trabalho, organização judiciária trabalhista brasileira, processo, procedimento e prática**. 6ª edição. São Paulo/SP: Editora LTr, 2001. 574 páginas.

PRADO, Roberto Barreto. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo/SP: Editora LTr, 1991. 493 páginas.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo/SP: Editora Método, 2012. 1110 páginas.

RIPPER, Walter William. Poder normativo da Justiça do Trabalho: análise do antes, do agora e do possível depois. *In* **Revista de Direito do Trabalho RT**, São Paulo/SP, número 120, p. 266-287, outubro/dezembro, 2005. 399 páginas.

RODRIGUES, Douglas Alencar. O Dano Moral Acidentário e a Justiça do Trabalho após a EC n. 45/2004. Em Coutinho, Grijalbo Fernandes; Fava, Marcos Neves (coordenação). **Justiça do Trabalho: Competência Ampliada**. São Paulo/SP: Editora LTr, 2005. 512 páginas.

SAAD, Eduardo Gabriel. SAAD, José Eduardo Duarte. CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. **CLT Comentada**. 41ª Edição. São Paulo/SP: Editora LTr, 2008. 1295 páginas.

_____, Eduardo Gabriel. SAAD, José Eduardo Duarte. CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. **Direito Processual do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo/SP: Editora LTr, 2004. 1471 páginas.

SANTOS, Moacyr Amaral. **Primeiras Linhas de Direito Processual Civil**. 1º Volume. 19ª edição. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 1997. 379 páginas.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 14ª edição. São Paulo/SP: Editora Método, 2012. 518 páginas.

_____, Renato. **Processo do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo/SP: Editora Método, 2012. 511 páginas.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo/SP: Editora LTr, 2009. 1117 páginas.

SCHUELLER, Larissa Pinheiro. Controle Difuso de Constitucionalidade. **Controle de Constitucionalidade: fundamentos teóricos e jurisprudenciais segundo Magistrados do Rio de Janeiro**. Rio da Janeiro/RJ: EMERJ, 2011, 244 páginas. Disponível em http://www.emerj.tjrj.jus.br/serieaperfeicoamentodemagistrados/paginas/series/2/Controle_de_Constitucionalidade.pdf acesso em 24/09/2010 às 22 horas.

SILVA, Ovídio A. Baptista da. **Curso de Processo Civil**. 5ª edição. São Paulo/SP: Editora Revista dos Tribunais, 2000. 579 páginas.

SOBRAL, Carolina de Oliveira. Relação de Trabalho x Relação de Emprego. **Revista Intertemas Unitoledo**, Presidente Prudente/SP, Volume 10, Nº 10, 2005. Disponível em:

<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/344/338>
acesso em 12/10/2012 às 23 horas.

SPIES, André Luís. Ações que envolvem o exercício do Direito de Greve: primeiras impressões da Emenda Constitucional nº 45/2004. *In* Revista TST, Brasília/DF, volume 71, número 02, 2005. Disponível em http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3725/rev71_1_20.pdf?sequence=1 acesso em 25/08/2012 às 15 horas. 10 páginas.

SÜSSEKIND, Arnaldo, et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Volume 1. 20ª Edição. São Paulo/SP: Editora LTr, 2002. 725 páginas.

_____, Arnaldo, et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Volume 2. 20ª Edição. São Paulo/SP: Editora LTr, 2002.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil – Teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento**. Volume I. 52ª edição. Rio de Janeiro/RJ: Editora Forense, 2010. 797 páginas.

WAMBIER, Teresa Arruda Alvim, et al. **Reforma do Judiciário: primeiras reflexões sobre a Emenda Constitucional nº 45/2004**. São Paulo/SP: Editora Revista dos Tribunais, 2005. 848 páginas.

**ANEXO: MOVIMENTAÇÕES PROCESSUAIS DA AÇÃO DIRETA DE
INCONSTITUCIONALIDADE Nº. 3.423/DF EM TRÂMITE NO STF.**

VERIFICAÇÃO EM 14/11/2012

ADI 3423 - AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE

Origem: **DF - DISTRITO FEDERAL**

Relator: **MIN. GILMAR MENDES**

REQTE.(S) **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE
- CONTRATUH**

ADV.(A/S) **AGILBERTO SERÓDIO**

REQTE.(S) **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC**

ADV.(A/S) **ANA MARIA RIBAS MAGNO**

REQTE.(S) **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA - CNTI**

REQTE.(S) **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES TERRESTRES
- CNTTT**

ADV.(A/S) **UBIRACY TORRES CUÓCO**

REQTE.(S) **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE
ALIMENTAÇÃO E AFINS - CNTA**

ADV.(A/S) **SID H. RIEDEL DE FIGUEIREDO**

REQTE.(S) **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO -
CONTEC**

ADV.(A/S) **JOSÉ TÔRRES DAS NEVES**

REQTE.(S) **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS PROFISSÕES LIBERAIS - CNPL**

ADV.(A/S) **AMADEU ROBERTO GARRIDO DE PAULA E OUTRO(A/S)**

REQTE.(S) **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE
ENSINO - CONTEE**

ADV.(A/S) **DELAIDE ALVES MIRANDA ARANTES E OUTRO(A/S)**

REQTE.(S) **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE
EDUCAÇÃO E CULTURA - CNTEEC**

ADV.(A/S) **FERNANDO PIRES ABRÃO**

REQTE.(S) **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO - CONFENEN**

ADV.(A/S) **RICARDO ADOLPHO BORGES DE ALBUQUERQUE E OUTRO(A/S)**

INTDO.(A/S) **CONGRESSO NACIONAL**

AM. CURIAE. **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE - CNTS**

ADV.(A/S) **MARCO TÚLIO DE ALVIM COSTA**

AM. CURIAE. **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS - CNTM**

ADV.(A/S) **JOAO PEDRO FERRAZ DOS PASSOS E OUTRO(A/S)**

AM. CURIAE. **SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO QUÍMICO E PETROLEIRO DO ESTADO DA BAHIA**

ADV.(A/S) **CLAUDIO SANTOS DA SILVA E OUTRO(A/S)**

AM. CURIAE. **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, PLÁSTICAS E SIMILARES DE SÃO PAULO E REGIÃO**

ADV.(A/S) **CLAUDIO SANTOS DA SILVA E OUTRO(A/S)**

AM. CURIAE. **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, PETROQUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, TINTAS E VERNIZES, PLÁSTICOS, RESINAS SINTÉTICAS, EXPLOSIVOS E SIMILARES DO ABCD, MAUÁ, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA**

ADV.(A/S) **CLAUDIO SANTOS DA SILVA E OUTRO(A/S)**

AM. CURIAE. **SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC**

ADV.(A/S) **ANGELA MARIA GAIA E OUTRO(A/S)**

Processo(s)
apensado(s): [ADI 3520](#) , [ADI 3431](#) , [ADI 3392](#) , [ADI 3432](#)

Data	Andamento	Órgão Julgador	Observação	Documento
11/11/2011	Publicação, DJE		Despacho de 08/11/2011 (DJE nº 215, divulgado em 10/11/2011)	Despacho

09/11/2011	Conclusos ao(à) Relator(a)	
08/11/2011	Despacho	Em 8.11.2011: " Presente erro material, retifico a decisão publicada em 7 de novembro de 2011 para incluir no feito, na condição de amicus curiae, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.Publique-se."
07/11/2011	Publicação, DJE	Despacho de 28/10/2011 (DJE nº 211, divulgado em 04/11/2011) Decisão Monocrática
03/11/2011	Conclusos ao(à) Relator(a)	
03/11/2011	Despacho	Em 28/10/2011: "Tendo em vista as razões apresentadas pelo Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Químico/Petroleiro do Estado da Bahia, pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo e Região e pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Petroquímicas, Farmacêuticas, Tintas e Vernizes, Plásticos, Resinas Sintéticas, Explosivos e Similares do ABCD, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, reconsidero parcialmente o despacho publicado em 19 de outubro de 2011, para deferir o pedido de ingresso no feito, na qualidade de amici curiae, das referidas

		entidades. Publique-se. Int."	
24/10/2011	Conclusos ao(à) Relator(a)		
24/10/2011	Interposto agravo regimental	Juntada Petição: 83552/2011	
24/10/2011	Petição	83552/2011 - 24/10/2011 - (PETIÇÃO ELETRÔNICA COM CERTIFICAÇÃO DIGITAL) SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC E OUTROS - AG.REG.	
19/10/2011	Conclusos ao(à) Relator(a)		
19/10/2011	Publicação, DJE	Despacho de 12/07/2011 (DJE nº 201, divulgado em 18/10/2011)	Despacho
17/10/2011	Convertido em eletrônico		
14/10/2011	Certidão	"Certifico que, em cumprimento ao despacho de folhas 842-846, incluí na autuação deste processo os requerentes das ADI n.s 3392, 3431, 3432 e 3520, bem como os respectivos advogados"	
14/10/2011	Certidão	Foram apensados a este processo os autos das ADI n.s 3392, 3431, 3432 e 3520, em cumprimento ao despacho de folhas 842- 846	
13/07/2011	Despacho	Dertemino à Secretaria Judiciária: o apensamento, a inclusão dos interessados	

			e a digitalização.
24/04/2010	Substituição do Relator, art. 38 do RISTF		MIN. GILMAR MENDES
13/10/2009	Conclusos ao(à) Relator(a)		
09/10/2009	Juntada		PG nº 125669/2009, da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - CNTM, requerendo seu ingresso no feito na qualidade de "amicus curiae".
07/10/2009	Petição		PG nº 125669/2009, da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - CNTM, requerendo seu ingresso no feito na qualidade de "amicus curiae".
22/09/2009	Conclusos ao(à) Relator(a)		
22/09/2009	Decorrido o prazo		sem interposição de recurso da decisão de 09.09.2009
16/09/2009	Publicação, DJE		Decisão de 09/09/2009. (DJE nº 174, divulgado em Despacho 15/09/2009)
11/09/2009	Extinto o processo	MIN. CEZAR PELUSO	Em 09.09.2009: "(...)O plenário desta Corte firmou o entendimento de que, em ação direta de inconstitucionalidade, é de exigir-se "a apresentação, pelo proponente, de instrumento de procuração ao advogado subscritor da inicial, com poderes específicos para atacar a

norma impugnada" (ADI nº 2.187, Rel. Min. OCTÁVIO GALLOTTI, DJ de 12.12.2003). Neste sentido, a jurisprudência: ADI nº 3087, Rel. Min. JOAQUIM BARBOSA, DJ de 01.03.2004; ADI nº 3.153, Rel. Min. CELSO DE MELLO, DJ de 09.03.2006; ADI nº 3.313, Rel. Min. MARCO AURÉLIO, DJ de 21.06.2005; ADPF nº 110, Rel. Min. CÁRMEN LÚCIA, DJ de 28.06.2007). 2. Tendo em vista o não atendimento do despacho de fls. 695, extingúo o processo em relação à Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - CNTM, com fundamento nos artigos 295, II e 267, I, do CPC e 3º, parágrafo único, da Lei nº 9.868, de 11.11.1999. À Secretaria, para proceder à exclusão da CNTM do pólo ativo da ação e aos registros e anotações pertinentes. Publique-se."

02/09/2009 Conclusos ao(à)
Relator(a)

02/09/2009 Decorrido o
prazo

31/08/2009 Decorrido o
prazo

em 28.08.2009, decorreu o prazo, fixado pelo r. despacho de 10.08.09, sem que os requerentes CNTA e CNTM, cumprissem o que nele foi determinado.

em 27.08.2009, decorreu o prazo, fixado pelo r. despacho de 10.08.09, sem que a requerente CNTC,

	cumprisse o que nele foi determinado.
28/08/2009 Juntada	PG nº 106969/2009, da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade - CONTRATUH, requerendo juntada do instrumento de procuração.
27/08/2009 Petição	PG nº 106969/2009, da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade - CONTRATUH, requerendo juntada de procuração e/ou substabelecimento.
27/08/2009 Juntada	PG nº 106119/2009, da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres - CNTTT, apresentando instrumento de mandato.
27/08/2009 Juntada	PG nº 105603/2009, da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde - CNTS, requerendo juntada de substabelecimento e indicando advogado para intimações.
27/08/2009 Juntada	PG nº 105589/2009, da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC, requerendo juntada de documentos.
27/08/2009 Juntada	PG nº 103331/2009, da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústrias, apresentando

	instrumento de mandato.
26/08/2009 Petição	PG nº 106119/2009, da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres - CNTTT, apresentando instrumento de mandato.
25/08/2009 Petição	PG nº 105603/2009, da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde - CNTS, requerendo juntada de substabelecimento e indicando advogado para intimações.
25/08/2009 Petição	PG nº 105589/2009, da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC, requerendo juntada de documentos.
20/08/2009 Petição	PG nº 103331/2009, da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústrias, apresentando instrumento de mandato.
18/08/2009 Publicação, DJE	Despacho de 10/08/2009. (DJE nº 154, divulgado em 17/08/2009) (Prazo: 10 dias) Despacho
17/08/2009 Ciência	Pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, do despacho de 10/08/2009, a advogada Ana Maria Ribas Magno, OAB/DF - 1.224, dispensou a sua intimação pela publicação no Diário da Justiça Eletrônico.

13/08/2009	Despacho	Em 10.08.2009: "Intime-se as demandantes a regularizar, dentro de até 10 (dez) dias, a representação processual com outorga de poderes especiais e específicos (cf. ADI-QO nº 2.187, Rel. Min. OCTAVIO GALLOTTI, DJ de 12.12.2003).Publique-se. Int.."
02/04/2008	Conclusos ao(à) Relator(a)	
02/04/2008	Juntada	PG nº 44603/2008, DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS - CNTA, REQUERENDO JUNTADA DE SUBSTABELECIMENTO E RETIFICAÇÃO DA AUTUAÇÃO.
01/04/2008	Petição	PG nº 44603/2008, DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS - CNTA, REQUERENDO JUNTADA DE SUBSTABELECIMENTO E RETIFICAÇÃO DA AUTUAÇÃO.
03/05/2006	CONCLUSOS AO RELATOR	
26/04/2006	AUTOS DEVOLVIDOS	
24/04/2006	AUTOS EMPRESTADOS	JOSE TORRE DAS NEVES - GUIA = 668 / 2006 - PRAZO

		5 DIAS: 28/04/06.
20/04/2006	PUBLICACAO, DJ:	DESPACHO DE 10/04/06 NO PG N° 46074/06
10/04/2006	DESPACHO ORDINATORIO	NO PG 46074/06: J. SIM, EM TERMOS.
07/04/2006	CONCLUSOS AO RELATOR	
07/04/2006	JUNTADA	PG N° 46074/06, DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO - CONTEC, REQUERENDO VISTA DOS AUTOS, FORA DO CARTÓRIO, PELO PRAZO DE CINCO DIAS, NOS TERMOS DO ART. 7º, INCISO XV, DA LEI N° 8906/94.
29/09/2005	CONCLUSOS AO RELATOR	
29/09/2005	JUNTADA	DO PG N° 115709/05 DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, REQUERENDO A JUNTADA DE SUBSTABELECIMENTO.
16/09/2005	CONCLUSOS AO RELATOR	
16/09/2005	JUNTADA	DO PG N° 109805/05 DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE - CONTRATUH E OUTROS, INFORMANDO QUE O DR. ADILSON JOSÉ VIAPIANA DEIXA DE SER PATRONO DAS REQUERENTES.

23/05/2005	CONCLUSOS AO RELATOR	
23/05/2005	JUNTADA	DO PG N° 59202/05 DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO QUÍMICO/PETROLEIRO DO ESTADO DA BAHIA. REQUERENDO A JUNTADA DE PROCURAÇÃO
23/05/2005	RECEBIMENTO DOS AUTOS	DA PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA, COM PARECER PELA IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO.
17/05/2005	PETIÇÃO	PG N° 59202/05 DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO QUÍMICO/PETROLEIRO DO ESTADO DA BAHIA, REQUERENDO A JUNTADA DE PROCURAÇÃO
18/04/2005	VISTA AO PROCURADOR- GERAL DA REPUBLICA	
18/04/2005	JUNTADA	DO PG N° 40348/05 DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC E SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, PLÁSTICAS E SIMILARES DE SÃO PAULO E REGIÃO JUNTANDO INSTRUMENTOS PROCURATÓRIOS ORIGINAIS
18/04/2005	JUNTADA	DO PG N° 38164/05 DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC,

		<p>SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO QUÍMICO/PETROLEIRO DO ESTADO DA BAHIA, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, PLÁSTICAS E SIMILARES DE SÃO PAULO E REGIÃO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, PETROQUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, TINTAS E VERNIZES, PLÁSTICOS, RESINAS SINTÉTICAS, EXPLOSIVOS E SIMILARES DO ABCD, MAUÁ, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA REQUEREM ADMISSÃO NO FEITO NA QUALIDADE DE AMICI CURIAE.</p>
18/04/2005	JUNTADA	<p>DO PG Nº 37834/05 DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE - CNTS, REQUERENDO SUA ADMISSÃO NO FEITO NA QUALIDADE DE AMICUS CURIAE.</p>
18/04/2005	RECEBIMENTO DOS AUTOS	<p>DA ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO COM DEFESA (PG Nº 42144/05)</p>
14/04/2005	PETIÇÃO	<p>PG 40348/05 DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC E SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS,</p>

PLÁSTICAS E SIMILARES DE
SÃO PAULO E REGIÃO
JUNTANDO INSTRUMENTOS
PROCURATÓRIOS
ORIGINAIS

11/04/2005 PETIÇÃO

PG 38164/05 DO
SINDICATO DOS
METALÚRGICOS DO ABC,
SINDICATO DOS
TRABALHADORES DO RAMO
QUÍMICO/PETROLEIRO DO
ESTADO DA BAHIA,
SINDICATO DOS
TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS QUÍMICAS,
FARMACÊUTICAS,
PLÁSTICAS E SIMILARES DE
SÃO PAULO E REGIÃO;
SINDICATO DOS
TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS QUÍMICAS,
PETROQUÍMICAS,
FARMACÊUTICAS, TINTAS E
VERNIZES, PLÁSTICOS,
RESINAS SINTÉTICAS,
EXPLOSIVOS E SIMILARES
DO ABCD, MAUÁ, RIBEIRÃO
PIRES E RIO GRANDE DA
SERRA REQUEREM
ADMISSÃO NO FEITO NA
QUALIDADE DE AMICI
CURIAE.

11/04/2005 PETIÇÃO

PG Nº 37834/05 DA
CONFEDERAÇÃO NACIONAL
DOS TRABALHADORES NA
SAÚDE - CNTS,
REQUERENDO SUA
ADMISSÃO NO FEITO NA
QUALIDADE DE AMICUS
CURIAE.

05/04/2005 VISTA AO
ADVOGADO-

	GERAL DA UNIAO	
04/04/2005	JUNTADA	DO PG N° 34598/05 DO CONGRESSO NACIONAL, PRESTANDO INFORMAÇÕES
04/04/2005	INFORMACOES RECEBIDAS, OFICIO NRO.:	1105/R PG N° 34598/05 DO CONGRESSO NACIONAL
30/03/2005	PUBLICACAO, DJ:	DO DESPACHO DO DIA 17/03/05
29/03/2005	PEDIDO DE INFORM. CONGRESSO NACIONAL	OFÍCIO N° 1105/R. PRAZO: 10 (DEZ) DIAS
22/03/2005	REMESSA DOS AUTOS	À SEÇÃO CARTORÁRIA
22/03/2005	DESPACHO ORDINATORIO	EM 17/03/05 " O PEDIDO COMPORTA APRECIAÇÃO NOS TERMOS DO ART 12 DA LEI N° 9.868 DE 10 DE NOVEMBRO DE 1999. SOLICITEM-SE, POIS, INFORMAÇÕES, NO PRAZO DE 10 (DEZ) DIAS. APÓS, VISTA, SUCESSIVAMENTE, POR 5 (DIAS), AO ADVOGADO GERAL DA UNIÃO E AO PROCURADOR- GERAL DA REPÚBLICA.
04/03/2005	CONCLUSOS AO RELATOR	
04/03/2005	DISTRIBUIDO POR PREVENCAO	ADI 3392 - MIN. CEZAR PELUSO