

A NOVA CONFIGURAÇÃO DOS DISSÍDIOS COLETIVOS SOB A ÓTICA DA REDAÇÃO DA EC Nº 45/2004.

171

THE NEW CONFIGURATION OF COLLECTIVE BARGAINING FROM THE PERSPECTIVE OF WRITING EC No. 45/2004.

Patrícia MARQUES¹

Sumário: Introdução; 1. Divisão: Dissídio Coletivo e Individual; 2. Dissídio Coletivo, Negociação Coletiva Prévia e Comum Acordo; 3. Classificação. 3.1. Dissídios Originários; 3.2. Dissídios de Revisão; 3.3. Dissídios de Declaração ou de Greve; 3.4. Dissídios de Extensão; 3.5. Natureza; 3.5.1. Econômicos ou de Interesse; 3.5.2. Jurídico ou de Direito; 4. Instauração e Legitimação Processual; 5. Processo; 6. Sentença Normativa; 7. Prazo de Duração de sentença; 8. Competência; 9. Prescrição; 10. Transformação da Era Neoliberal à EC nº 45/2004; 11. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho após a EC nº 45/2004; 12. Nova Redação dada ao Art. 114 §2º CF/88 pela EC nº 45/2004. Exigência do Comum Acordo; Conclusão; Referências Bibliográficas

Resumo: Os dissídios coletivos são Ações ajuizadas pelos Sindicatos, Federação ou Confederação, com o interesse de defender seus filiados e de competência dos Tribunais para processar, julgar e conciliar conforme cada seção especializada. Ações estas que não foram solucionadas anteriormente por negociações coletiva prévia ou acordos. Classificam-se em natureza econômica e jurídica, bem como os dissídios de greve que paralisam o trabalho em busca de melhores condições de trabalho e precipuamente solucionam conflitos coletivos não singulares. Encontra-se fundamento de validade nos artigos 114 § 2º, da Constituição Federal e 856 a 874 da CLT. Distinção entre os conflitos individuais e coletivos conforme normas aplicadas pelo ordenamento jurídico brasileiro. E por fim, à extensão e críticas em torno do Poder Normativo conferido à Justiça do Trabalho pela Constituição, introduzido no enunciado da Carta Constitucional do Estado Novo e a transformação Neoliberal com o advento da Emenda

¹ Bacharela em Direito. cursando Especialização Lato Sensu em Direito do Trabalho e Previdenciário. Email: pmarques315@gmail.com

Constitucional nº 45/2004, que discute a possibilidade do Comum Acordo como forma de solução dos conflitos coletivos de modo arbitrário.

Abstract: Collective bargaining agreements are actions filed by labor unions, Federation and Confederation, with the interest of defending its members and competence of the courts to prosecute, judge and reconcile as each specialized section. These actions were not previously addressed by collective agreements or prior negotiations. Classified into economic and legal nature, as well as the strike disputes that paralyze the work in search of better working conditions and primarily solve not unique collective conflicts. It is the foundation of validity of Articles 114 § 2 of the Federal Constitution and 856-874 of the Labor Code. Distinction between individual and collective disputes as standards applied by Brazilian law. Finally, the extent and criticism around the normative power conferred on the labor courts by the Constitution, introduced in the text of the Constitutional Charter of the new state and the neoliberal transformation with the advent of Constitutional Amendment No. 45/2004, which discusses the possibility of common Agreement as a means of resolving collective disputes arbitrarily.

Palavras-Chave: dissídio coletivo; interesses coletivos; ações; sindicatos; negociação; comum acordo;

Keywords: collective bargaining; collective interests; actions; unions; negotiation; agreement;

Introdução

Precipualemente chama-se dissídio toda lide a um conflito de interesses “atual”, através do Poder Judiciário, são ações ajuizadas pelos Sindicatos, Federações ou Confederações com o interesse de defender seus filiados em seus conflitos coletivos. No Direito Sindical, dissídio, ao contrário de litígio, disputa individual entre empregado e empregador, é o conflito coletivo que nasce diante de uma pretensão resistida, objetivando resolver lesão de direito, mas atendimento de interesses, e, portanto, de reivindicações coletivas, em que o sindicato substitui a categoria entendida como uma coletividade de trabalhadores ou parte empregada em uma ou mais empresas;

A ação de dissídio coletivo assume forma de processo judicial sucedendo à negociação prévia frustrada que se resolveria através do acordo ou convenção, de modo que a solução se dá através de uma sentença chamada de normativa, já que estabelece normas e condições de trabalho a partir das reivindicações acolhidas. Tal sentença tem efeito ERGA OMNES, pois reflete sobre todos os integrantes envolvidos no dissídio coletivo.

A atual Constituição Federal definiu a extensão do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho. O Dissídio Coletivo foi enunciado na Carta Constitucional do Estado Novo, instaurado em 1937, na terceira etapa da Era Vargas. Sua regulamentação foi dada pelo Decreto Lei nº 1.237 de 1939, e com essa redação foi transportada para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Inicialmente só eram representados os associados do sindicato, todavia a decisão proferida podia ser estendida a todos os empregados pelo Tribunal do

Trabalho. Restabelecida a democracia, a Constituição de 1946 acolheu o instituto transferido para a lei ordinária a especificação dos casos em que as decisões poderiam estabelecer normas e condições de trabalho. Desde então seu alcance ficou comprometido, entendendo o Supremo Tribunal Federal que a Justiça do Trabalho só poderia fixar condições de trabalho quando autorizada por lei, que só foi editada em 1967, pelo Decreto Lei nº 229, que autorizou sua instauração “no caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações” dos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Com isso a Constituição foi além e definiu a extensão do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho, como se lê no art. 114 § 2º: “Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça Trabalhista estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”.

Igualmente, ²Cid José Sitrângulo diz que: “quando o dissídio envolve interesses coletivos, não singulares, temos dissídio coletivo”. Este instituto de direito processual se caracteriza pelo fato de permitir que o conflito coletivo seja levado a um processo, por meio de buscar a solução da controvérsia oriunda da relação de trabalho de grupos e não do interesse de uma ou mais pessoas pertencentes aos mesmos grupos.

Dessa forma, os dissídios coletivos podem se destinar a criar novas condições de trabalho ou rever algumas já constituídas. Podem ainda, buscar a interpretação de outras normas de relevância coletiva.

Assim se o Dissídio Coletivo se trata de uma Ação, esta pode ser ajuizada pelas próprias partes, ou pela Procuradoria da Justiça do Trabalho que é representada pelos Sindicatos que defendem os seus filiados. A Diretoria do Sindicato deverá estar autorizada a propor o dissídio coletivo por meio da Assembleia Sindical. Deve-se ainda demonstrar a tentativa de negociação com a parte contrária, e caso não resulte em um Acordo ou numa Convenção Coletiva, as partes em comum acordo, ajuizarão o dissídio, através de petição inicial. No tocante à competência para processar, julgar, conciliar e até mesmo extinguir os dissídios coletivos, é dos Tribunais Regionais do Trabalho, conforme base territorial e seção especializada de cada tribunal.

Indubitavelmente é a sentença normativa que põe fim ao dissídio coletivo, e é aplicável no âmbito das partes envolvidas, solucionando os conflitos coletivos pelo judiciário trabalhista.

² Conteúdo dos Dissídios Coletivos. São Paulo, p.159. LTR, 1978.

Produce efeito ERGA OMNES, refletindo sobre todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais, quando instaurado por Sindicatos, com repercussão nos contratos individuais de trabalho. Dessa maneira o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho designará audiência de conciliação no prazo de 10 (dez) dias.

De igual modo não ocorrendo conciliação, será designado o julgamento, onde as partes poderão fazer sustentação oral em até 10 (dez) minutos, se colhidos, então os votos dos juízes.

E por fim, os dissídios coletivos são entendidos como procedimentos para solução jurisdicional dos conflitos coletivos de trabalho classificados em econômicos e jurídicos. Remédio jurídico eficaz e eficiente, capaz de resolver conflitos não resolvidos anteriormente.

1. Divisão: Dissídio Individual e Coletivo

Em primeiro lugar, chama-se dissídio (lide) todo conflito de interesse “atual”, isto é, que estimula os interessados a praticarem atos que transformam em litigantes. É procedimento adotado para soluções de conflitos coletivos de trabalho perante o Poder Judiciário.

É sem dúvida um importante meio de resolver conflitos coletivos que não obtiveram resultados ou respostas anteriores em negociações prévias. Tais conflitos devem ser coletivos, não singulares, distinguindo-se assim os direitos coletivos dos individuais.

No caso do Direito Individual do Trabalho consubstancia o conjunto de leis e normas que considerem o empregado em suas relações individuais com o empregador. E do Direito Coletivo do Trabalho se ocupa as relações entre empregado e empregador, isto é, tratando de interesses de grupos. Pressupõe uma relação coletiva de trabalho.

É sabido que o Direito Coletivo tem por finalidade igualar as forças dos grupos que tem por iguais lides, proporcionando uma equivalência subjetiva, assim a parte envolvida na negociação coletiva não pode sofrer pressões desiguais uma das outras. Logo, se verifica que o Direito Coletivo disciplina as relações de trabalho formando um direito do trabalho autônomo para determinados grupos de trabalhadores.

Nesse sentido Mauricio Godinho Delgado, afirma:

“são distintos dos conflitos interindividuais, que colocam em confronto as partes contratuais trabalhistas isoladamente consideradas (empregado e empregador). Os conflitos interindividuais tendem a abranger aspectos específicos do contrato bilateral entre as partes ou condições específicas da prestação de serviço pelo obreiro, sem que

alcancem regra geral, projeção no seio da comunidade circundante, empresarial e de trabalhadores.”

Assim, entende-se que no âmbito do direito individual, cabe a cada um defender em juízo seus direitos e interesses, seja econômicos ou jurídicos. E nas ações coletivas, em contraposição poderá ser a partir da existência de uma pluralidade de pessoas, que são titulares dos interesses ou direitos jurídicos e econômicos.

175

Por outro lado, ao propor uma ação coletiva, verifica-se que a mesma poderá substituir várias ações individuais, permitindo assim uma melhor atuação do Poder Judiciário, assim como uma grande segurança jurídica a sociedade, evitando decisões de lides iguais não tenham conflitos.

De fato as ações coletivas trazem ao Judiciário um fortalecimento, que possui relevância social e política perante toda a sociedade e aos demandantes das ações coletivas, uma maior celeridade nos julgamentos e uma única decisão a todos que nela façam parte, através da sentença coletiva.

Também José Roberto Freire Pimenta salienta: “A nova técnica processual meta individual deve ser aplicada com bom-senso e flexibilidade, para evitar que ela, de instrumento para a realização do direito material, se converta em obstáculo para a efetividade de sua tutela jurisdicional”.

Dessa maneira, distinguir dissídios coletivos de Natureza Jurídica dos de Natureza Econômica, será pelo fator de interpretação e aplicação às normas, assim o de Natureza Jurídica, visam à aplicação, alteração ou interpretação de norma preexistente; E o de Natureza Econômica, se destinam à alteração ou à criação de novas normas e condições de trabalho, sendo as hipóteses mais correntes os que objetivam aumentos salariais.

2. Dissídio Coletivo, Negociação Coletiva Prévia e Comum Acordo

No que se trata dissídio coletivo deve ser demonstrada a tentativa de negociação conforme previsão constitucional e a simples tentativa antes de resultar em um resultado frustrado. A negociação coletiva prévia é requisito suficiente para ajuizamento de dissídio coletivo, sem que exija o esgotamento das tentativas negociais. Dessa forma, segue abaixo:

EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO. RECURSO ORDINÁRIO. NÃO ESGOTAMENTO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PRÉVIA. Segundo a jurisprudência desta Corte, é suficiente para o ajuizamento do dissídio coletivo a demonstração da tentativa de **negociação**, sem que se exija o esgotamento das tratativas negociais. No caso, não há controvérsia de que houve a tentativa de **negociação** entre os demandantes, que, porém, não lograram êxito na elaboração do instrumento

normativo autônomo. QUORUM BAIXO. NÃO COMPROVAÇÃO DOS ASSOCIADOS PRESENTES NA ASSEMBLEIA. Prevalece nesta Corte o entendimento de que o ajuizamento do dissídio **coletivo** está condicionado apenas à observância do quórum estabelecido no art. 859 da CLT, que admite a aprovação da pauta de reivindicações e autoriza a propositura do dissídio **coletivo** pela maioria de 2/3 dos associados, em primeira convocação, e por 2/3 dos presentes, em segunda convocação. No caso dos autos, verifica-se que as deliberações da assembleia-geral foram aprovadas pela unanimidade dos presentes. Registre-se que há deliberação expressa para o ajuizamento do dissídio **coletivo** no caso de frustração da **negociação**, consoante ata da reunião. Recurso ordinário a que se nega provimento, nesse aspecto. CLÁUSULAS. Recurso ordinário parcialmente provido, para adaptar a redação das cláusulas impugnadas ao teor dos precedentes normativos do TST e ao entendimento jurisprudencial predominante nesta Corte. **Encontrado em:** Seção Especializada em Dissídios **Coletivos** DEJT 18/12/2015 - 18/12/2015 RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 810320145120000 (TST) Kátia Magalhães Arruda

Contudo, havendo norma coletiva em vigor não poderá o Sindicato pretender sua alteração pela via de Dissídio Coletivo, observando-se época própria para ajuizamento de 60 dias antes do término da vigência da norma coletiva anterior ³(art. 616 § 3º CLT).

No caso do Comum Acordo, é uma novidade prevista no art. 114 § 2º da Constituição Federal, introduzida pela EC/45. Prescreve a norma constitucional que, recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é **FACULTADO** às mesmas de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica.

Assim, o Tribunal da 4ª Região afirma:

“PRELIMINARMENTE: AJUIZAMENTO DE DISSÍDIO COLETIVO. NECESSIDADE DE ‘COMUM ACORDO’. A expressão ‘comum acordo’, inserta no § 2º do art. 114 da Constituição Federal, com a redação introduzida pela Emenda Constitucional nº 45, de 08.12.04, trata-se de mera faculdade das partes em, consensualmente, ajuizarem ação coletiva, e não conflita com o direito de ação assegurado nos incisos XXXIV e XXXV do art. 5º, também da Constituição Federal. Preliminar de extinção do feito, sem resolução do mérito, rejeitada.” (Acórdão do Processo nº 04348-2008-000-04-00-0 [DC]; Redatora: Flávia Lorena Pacheco; Data: 22.06.2009; Origem: TRT da 4ª R.) “DISSÍDIO COLETIVO. Deferimento parcial de algumas vantagens, em consonância com o poder normativo constitucionalmente conferido a esta justiça especializada. Indeferimento de outras, por reguladas em lei ou próprias para acordo. AUSÊNCIA DE ‘COMUM ACORDO’ PARA O AJUIZAMENTO DO DISSÍDIO COLETIVO. É entendimento desta Seção de Dissídios Coletivos de que a categoria ao se recusar a negociar o faz indevidamente, devendo se considerar a sua recusa abusiva, pois tem o intuito claro de tentar evitar exclusivamente o ajuizamento da demanda e impossibilitar qualquer chance que a categoria de trabalhadores possa ter de buscar suas conquistas tanto econômicas quanto

³ 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.

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

Também, Conrado Di Mambro Oliveira no seu artigo: Ainda sobre a necessidade do comum acordo no ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, traz o seguinte comentário sobre os dispositivos analisados:

[...] o sindicato possui importante papel como representante da categoria, cabendo-lhe a defesa dos interesses e direitos dos seus representados, sendo obrigatória sua participação nos processos de negociação coletiva. Por sua vez, a via negocial ganhou fundamental destaque como forma para composição dos interesses obreiros e empresários, sendo permitida, por exemplo, desde que com a participação da entidade sindical respectiva, até mesmo a redução salarial através de acordo ou convenção coletiva.

Resta clara a exigência da anuência das partes em litígio para ajuizamento do processo de dissídio coletivo.

3. Classificação

Os dissídios coletivos, ou seja, os conflitos coletivos, classificam-se em suas espécies para determinar qual é o tipo de conflito, qual a sua finalidade e como solucioná-la.

3.1. Dissídios Originários

Precipualemente ocorrem quando inexistem normas coletivas anteriores que tratem a respeito das questões a serem debatidas em juízo, ou seja, não há em vigor normas e condições especiais de trabalho, pois há a criação de condições de trabalho, conforme o ⁴art. 867, “a” da CLT.

Para tanto, há posicionamentos e julgados que não confirmam haver a possibilidade de dissídio coletivo originário frente os conflitos coletivos atinentes, simplesmente por não ir de encontro com a interpretação das normas e convenções e nem a favor dos julgados do TST, e

⁴ 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 de ajuizamento;

outros que entendem que o dissídio coletivo originário se iguala as normas preexistentes como requisito para instauração de dissídio coletivo quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa, justamente por não haver a necessidade de este dissídio ser motivo para aumento salarial ou melhores condições de trabalho dado a determinadas categorias econômicas ou profissionais.

3.2. Dissídios De Revisão

São os destinados a rever normas e condições coletivas de Trabalho preexistentes e que se tornaram ineficazes ou injustas de acordo com as circunstâncias, conforme preceitua os artigos 873 a 875 da CLT. Segue abaixo:

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

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

PARÁGRAFO ÚNICO - “Quando a revisão for promovida por iniciativa do tribunal prolator ou Procuradoria, as associações sindicais e o empregador ou empregadores interessados serão ouvidos no prazo de trinta dias. Quando promovida por uma das partes interessadas, serão as outras ouvidas também por igual prazo”.

Art. 875 - “A revisão será julgada pelo tribunal que tiver proferido a decisão, depois de ouvida a Procuradoria da Justiça do Trabalho”.

Logo, entende-se que o a norma exaurida no dissídio de revisão poderá ser revisada pelos interessados e o tribunal que proferir a decisão o julgará, tendo em vista que a finalidade maior é a preocupação em melhorar as condições de trabalho conflitantes existente nas normas coletivas.

3.3. Dissídios De Declaração ou De Greve

São sobre as paralisações de trabalho em decorrência de greve; O dissídio de greve possui natureza de dissídio jurídico, uma vez que supõe a apreciação do caráter abusivo da greve (AÇÃO DE NATUREZA DECLARATÓRIA), contudo, também se discute questões atinentes às condições de trabalho. Salienta-se que para parte da doutrina, tal discussão confere caráter misto.

O dissídio de greve, por sua vez, pode ser ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho e também, apesar do silêncio da Constituição, pelas empresas envolvidas na paralisação, mas somente quando afetar atividade essencial.

É importante dizer que os dissídios coletivos de greve foram afetados também pela referida emenda. O § 3º do art. 114, que antes estabelecia a competência da Justiça do Trabalho para a execução de ofício das contribuições previdenciárias, passou a prever a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ações de dissídio coletivo de greve, quando esta ocorrer em atividade considerada essencial à sociedade com possibilidade de lesão ao interesse público.

3.4. Dissídios de Extensão

Precipualemente visam entender as condições de trabalho a outros trabalhadores, conforme preceitua os artigos 586 a 871 da CLT, mas não deve entender como regra absoluta.

De igual forma acrescenta-se que a **Orientação Jurisprudencial 2/TST-SDC-26/10/2015, afirma**: “É inviável aplicar condições constante de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, extensivamente, às partes que não o subscreveram, exceto se observado o procedimento previsto no art. 868 e seguinte, da CLT”.

Logo, é persuasivo entender que o artigo 868 da CLT traz certa segurança quanto à extensão das condições de trabalho a outros trabalhadores a procura da paz social dos trabalhadores que tão pouco se vê.⁶

⁵ Art. 868 Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho, e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o tribunal competente, na própria decisão, estender às condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

⁶ **Parágrafo único** - O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 anos.

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

a) por solicitação de um ou mais empregadores, ou de qualquer sindicato destes; b) por solicitação de um ou mais sindicatos de empregados; c) «ex officio» pelo Tribunal que houver proferido a decisão; d) por solicitação da Procuradoria da Justiça do Trabalho. Art. 870 Para que a decisão possa ser estendida, na forma do artigo anterior, torna-se preciso que três quartos dos empregadores e três quartos dos empregados, ou os respectivos sindicatos, concordem com a extensão da decisão. § 1º - O tribunal competente marcará prazo, não inferior a trinta nem superior a sessenta dias, a fim de que se manifestem os interessados. § 2º - Ouvidos os interessados e a Procuradoria da Justiça do Trabalho, será o processo submetido ao julgamento do Tribunal. Art. 871 Sempre que o Tribunal estender a decisão marcará a data em que a extensão deva entrar em vigor.

Assim traz maior seguridade e viabilidade não precisando de um número quantitativo e significativo de empregados para que a extensão dos direitos às melhores condições de trabalho aconteça, como de fato os artigos demonstram.

No entanto, a CLT cuida da extensão das decisões e de sua revisão, que poderá ser promovida depois de decorrido mais de um ano de sua vigência, “quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis”, apenas por iniciativa das partes, agora de comum acordo.

Quanto à extensão, em que pese o entendimento da Justiça do Trabalho, o texto consolidado perdeu eficácia em face do rol taxativo do inciso III do art. 8º da Constituição, que legitimou o sindicato para a defesa dos interesses coletivos da categoria, logo, do conjunto dos empregados e empregadores representados, independentemente de filiação sindical.

E quanto à natureza e modalidade dos dissídios classificam-se também em Econômicos ou de Interesse e Jurídicos ou de Direito.

3.5. Natureza

É importante salientar quanto a natureza dos dissídios coletivos, cujo qual é jurídica ou econômica, através da sua natureza é possível determinar a legitimação, competência, espécie de dissídio para melhor solução de conflitos e embasamento processual.

3.5.1. ⁷Econômicos (ou de Interesse)

Os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho, especialmente condições salariais. Essa natureza é designada inclusive pelo TST, simplesmente como dissídio econômico, posto que as reivindicações não se voltem a salários e suplementos remuneratórios, mas também a condições de trabalho e até sindicais.

3.5.2. Jurídico (ou de Direito)

São aqueles divergentes na aplicação ou interpretação de determinada norma jurídica. É uma ação declaratória, cujo objeto visa à interpretação de normas coletivas preexistentes que

⁷ MARANHÃO, Délio. Direito do Trabalho, 15 ed. Rio de Janeiro: FGV, 1988.

vigoram o âmbito de uma dada categoria. Objetiva uma interpretação do direito, não em tese, mas sempre diante de um caso concreto e na presença de interesses coletivos, enfim “a declaração da existência ou inexistência da relação jurídica” (NETO, 1983, p. 154). Tema polêmico, principalmente depois da EC nº 45, a pretexto de omissão.

⁸A EC nº 45/2004, causou perplexidade na comunidade jurídica, com a nova redação trazida pela Emenda Constitucional supracitada. Entendendo assim a doutrina majoritária de que o sistema adotado seria o jurisdicional e descabida a hipótese do “comum acordo”, por ferir o art. 5º, XXV, CF, que consagra o direito fundamental a tutela jurisdicional efetiva, configurando-se abusivas e inconstitucionais.

4. Instauração e Legitimação Processual

Primordialmente a capacidade processual de estar em juízo é do Sindicato terá legitimidade ativa para suscitar o dissídio coletivo, representando a categoria numa base territorial.

Igualmente a Ação de Dissídio Coletivo pode ser ajuizada pelas próprias partes, ou pela Procuradoria da Justiça do Trabalho. Assim, a diretoria do sindicato deverá estar autorizada a propor o dissídio coletivo, por meio da assembleia sindical. Deve ainda demonstrar a tentativa de negociação com a parte contrária.

Caso a negociação não resulte em um acordo ou em uma convenção coletiva, as partes em comum acordo ajuizarão o dissídio, através de petição inicial.

Ademais é importante analisar demais situações onde há a possibilidade de ajuizamento do Dissídio Coletivo. Segue abaixo:

a) Ministério Público do Trabalho

Na ocorrência de greve, pode o dissídio coletivo ser instaurado a requerimento do Ministério Público do Trabalho, apesar da CF estabelecer que “é obrigatória à participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”, contudo não se deve entender essa participação como absoluta. Por conseguinte a Procuradoria do Trabalho, somente nas hipóteses de greve em atividade essencial, quais sejam aquelas elencadas no art. 10, da Lei n. 7.783/89 (Lei de Greve), com possibilidade de lesão do interesse público, pois dispõe sobre o exercício de direito de greve e suas atividades essenciais. Então o MPT (Ministério Público do Trabalho)

⁸ MORAES FILHO, Evaristo de. Revista Anamatra. Rio de Janeiro, n. 53, p.6-09, jul.2007. Entrevista

irá instaurar a instância judicial quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir.

b) A Empresa

A instauração do dissídio coletivo por da empresa refletirá sua decisão apenas nos trabalhadores da empresa.

Tendo em vista que a Lei Maior (Constituição) reconhece os acordos coletivos de uma ou mais empresas com o sindicato dos empregados, de fato não seria justo que somente os sindicatos pudessem instaurar o dissídio sob pena da inexistência dos acordos coletivos. Em vista disso, deve-se interpretar que a obrigatoriedade da participação do sindicato na negociação coletiva é dos sindicatos profissionais e não do patronal.

c) Sindicato

Nesse caso os sindicatos terá legitimidade ativa para instaurar o dissídio coletivo. De modo que inexistindo a organização sindical profissional ou econômica poderá o dissídio coletivo ser instaurado pela federação correspondente. Assim não estando essa categoria regularmente organizada poderá ser instaurado o dissídio através da confederação respectiva. De maneira idêntica as Comissões de trabalhadores organizados em sindicatos também poderão instaurar o dissídio coletivo.

Também não há necessidade de serem suscitadas todas as empresas de determinada categoria econômica, apenas o respectivo sindicato.

d) A Delegacia Regional de Trabalho

Sobretudo é importante dizer que a Delegacia regional de Trabalho não tem poderes para requerer a instauração do dissídio coletivo. Nesse caso ninguém cogita essa possibilidade, exceto José Augusto Rodrigues Pinto, a possibilidade de o Presidente do Tribunal instaurar *ex officio*, o processo coletivo, nos casos de greve, pois, entende-se que essa autorização legal não foi recepcionada pela CF/88, razão pela qual não mais vigora.

Por conseguinte a Lei Maior não recepcionando esse tipo de capacidade para a Delegacia Regional do Trabalho não há o que se discutir a cerca desse tema, tendo em vista que

a Lei Maior (Constituição) é o que dita todas as regras e princípios fundamentais para a elaboração e instauração, ou seja, o ajuizamento de uma Ação de Dissídio Coletivo.

5. Processo

A princípio, considera-se que o Dissídio Coletivo é processo, logo supõe a possibilidade de ajuizamento uma ação de dissídio coletivo, ação esta que visa direitos coletivos de trabalho.

Porquanto são Ações propostas à Justiça do Trabalho por pessoas jurídicas (Sindicatos, Federações e Confederações) e quando este dissídio implicar em novas condições de trabalho poderá ser o direito estendido a todos os trabalhadores da mesma categoria profissional que atuem na Jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho onde a questão foi julgada.

Ademais o objetivo sempre foi a composição do conflito, de modo que, mesmo não se chegando a conciliação na audiência designada, o juiz instrutor deverá formular a proposta que lhe pareça capaz de resolver essa situação sem solução favorável.

6. Sentença Normativa

É a decisão que põe fim ao conflito, ao dissídio, fundada na equidade (ROMITA, 1976, p.100). Nada mais é do que a sentença que põe fim ao dissídio coletivo, chamada de sentença normativa, e é aplicável no âmbito das partes envolvidas, solucionando os conflitos coletivos pelo Judiciário trabalhista onde, há criação do direito na própria decisão, substituindo a convenção ou acordo coletivo anterior.

Assim os dissídios são entendidos como procedimento para solução jurisdicional dos conflitos coletivos de trabalho classifica-se em econômicos e jurídicos.

Destarte ao efeito a sentença em dissídio coletivo produz ⁹efeito ERGA OMNES, refletindo sobre todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais, quando instaurado por Sindicatos, com repercussão nos contratos individuais de trabalho.

7. Prazo de Duração da Sentença

⁹Rev. Trib. Reg. Trab 3ª Reg. Belo Horizonte, V.40, n.70 (Supl Esp), p. 125- 144, jul/dez 2004.

Sobretudo em relação à extensão das decisões coletivas, a CLT fixou prazo de duração máxima de validade de quatro anos (art.868 § único CLT), mas admite a revisão após 12 meses (art.873 CLT), mas, todavia a praxe vem estabelecendo o prazo de vigência de 1 ano.

Por conseguinte a eficácia da sentença, assim como da convenção, não se confunde com prazo de duração que se esgota naturalmente, mas sem afetar seus efeitos, como acentuou, por exemplo, o TST na revisão da súmula 277 em 2012: “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidos mediante negociação coletiva de trabalho”.

8. Competência

É dos Tribunais a Competência dos Tribunais processar, conciliar e julgar os conflitos coletivos existentes em sua Seção Especializada e base territorial. A Competência Originária para julgar os dissídios coletivos é dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Igualmente se o conflito restringir-se à jurisdição de um TRT este é o competente para solucioná-lo (art.677 CLT) - “A competência dos Tribunais Regionais determina-se pela forma indicada no art. 651 e seus parágrafos e, nos casos de dissídio coletivo, pelo local onde este ocorrer”.

Já se o conflito excedeu à jurisdição de um TRT a competência é do TST (art.2º, I, “a”, da Lei 7.701 de 88). Dispõe sobre a especialização de Turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos e dá outras providências:

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;

Além disso, a Competência Originária para apreciar o dissídio de Natureza Jurídica é do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), por sua Seção Especializada, nos conflitos que envolvam partes com atuação limitadas à sua base territorial.

Porquanto a CLT estabelece que o dissídio coletivo seja um procedimento instaurado mediante representação dirigida ao Presidente do Tribunal.

Considera-se também que o critério da competência para o julgamento do dissídio também deverá observar a extensão territorial do conflito e, neste caso, recebe a denominação de competência territorial.

Os Tribunais Regionais do Trabalho serão competentes para o julgamento dos dissídios de âmbito regional. Paralelamente o Tribunal Superior do Trabalho será competente para o julgamento dos dissídios que envolvam mais de um Estado da Federação ou dissídios de âmbito nacional.

Ainda mais, quando a demanda extrapolar a Jurisdição de um Tribunal Regional a Competência será da Seção Especializada em Dissídios Coletivos será do Tribunal Superior do Trabalho.

Logo se analisa o quórum expressa determinação legal, a representação dos sindicatos para a instauração de dissídio de natureza econômica, será subordinada a prévia aprovação em assembleia cujo quórum será de 2/3 dos associados, em primeira convocação e 2/3 dos presentes, em segunda convocação que será de acordo com cada norma.

9. Prescrição

Em primeiro lugar, conforme o entendimento da Súmula 350 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em se tratando de uma ação de cumprimento, a prescrição da sentença normativa começa a correr a partir da data de seu trânsito em julgado. Como dispõe:

Nº 350 - PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SENTENÇA NORMATIVA (mantida) - O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Entretanto, parte da doutrina entende que a prescrição se inicia com a publicação da sentença normativa, independentemente de seu trânsito em julgado, pois conforme estabelece a súmula 246, também do TST, salvo no caso de efeito suspensivo, não é necessário se aguardar o trânsito em julgado de uma sentença normativa para se ingressar com a ação de cumprimento. Assim determina: SUM-246- AÇÃO DE CUMPRIMENTO. TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA NORMATIVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. “É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento.”

Contudo, a maior parte doutrinária atente-se a questão de que a sentença normativa tem seu efeito a partir da data de sua publicação, assim prescreve-se também na data de seu trânsito em julgado.

10. Transformação da Era Neoliberal à Emenda Constitucional nº 45 de 2004

Em primeiro lugar a Emenda Constitucional (EC) nº 45 de 2004 alterou profundamente a competência da Justiça do Trabalho, mas manteve o dissídio coletivo, dando-lhe outra natureza, não de criar novas condições de trabalho no exercício do poder normativo, mas de arbitrar (soluciona conflitos de direitos patrimoniais e de direitos individuais trabalhistas) uma solução capaz de resolver o conflito, o que exigiria a vontade das partes ou o tão chamado “comum acordo” e assim foi excetuado o conflito agravado pela greve complicador da paz social nas relações de trabalho capaz de afetar o interesse público quando o dissídio poderia ser ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho.

11. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho após a EC nº 45 de 2004

Precipuamente o Poder Normativo é possibilidade da Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições gerais quando seus julgados solucionarem conflitos coletivos de trabalho, ou seja, nada mais é do que a competência assegurada constitucionalmente aos Tribunais laborais de solucionar conflitos coletivos de trabalho por meio da denominada sentença normativas, normas gerais e abstratas de condita e de observância obrigatória para as categorias profissionais e econômicas discutidas e abrangidas na decisão, repercutindo também nas relações individuais de trabalho.¹⁰

Além disso, após as alterações com o advento da EC nº 45/2004, é possível identificar que houve uma ampliação significativa na competência da Justiça Trabalhista. Contudo, dentre as alterações são: a possibilidade de ajuizar dissídios apenas de natureza econômica e a necessidade de comum acordo entre as partes para ajuizar os dissídios coletivos. Devido às alterações o entendimento é que o poder normativo não foi somente reduzido, mas sim extinto

¹⁰ URNAU, Evandro Luis. **A correta interpretação da exigência do "comum acordo" para o ajuizamento do dissídio coletivo.** *Jus Navegandi*, Teresina, ano 16, n. 2797, 27 fev. 2011. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/18581/a-correta-interpretacao-da-exigencia-do-comum-acordo-para-o-ajuizamento-do-dissidio-coletivo>>. Acesso em: 23.01.2016

e para alguns doutrinadores¹¹ esse poder passou a ser uma espécie de arbitragem, pois a Constituição Federal de 1988 recepcionou a arbitragem de conflitos coletivos elencados nos §§ 1º e 2º do art. 114 CF, prevendo este mecanismo como forma de solução de conflitos coletivos de trabalho.

Salienta-se que o tema sobre extinção do poder normativo surge com a Emenda Constitucional nº 45 de 8 de dezembro de 2004, que altera por si só a redação do artigo supra citado, tendo em vista que a origem do poder normativo está intimamente ligada à necessidade de solução de conflitos coletivos oriundos das relações de trabalho, sendo os sistemas jurisdicional e o não jurisdicional. Indubitavelmente os conflitos coletivos podem ser solucionados de duas formas: Autocompositivas (Mediação e as Convenções e Acordos coletivos) e a Heterocompositivas (Arbitragem e a Jurisdição).

Igualmente, observa-se que há uma divergência doutrinária com relação à manutenção do poder normativo na Justiça laboral depois da emenda 45/2004. Ora uma parte da doutrina entende que houve apenas limitação desse poder e outra defende que houve a extinção e o estabelecimento da arbitragem oficial, porque é fato que se o dissídio coletivo for uma espécie de sentença arbitral, por exemplo, seria irrecorrível. Porém, as jurisprudências ratificam que não há extinção do poder normativo (apenas limitação) e que também que não houve bloqueio ao acesso à Justiça, vindo a não solução favorável dos conflitos coletivos.

Também, PONTES DE MIRANDA¹² ensina que o Poder Normativo da Justiça do Trabalho sempre esteve presente em nosso sistema jurídico, desde o surgimento da própria justiça do Trabalho, antes mesmo desta pertencer ao Poder Judiciário, reconhecido como um poder anômalo, conferido de forma expressa desde a Constituição Federal de 1946, e mantido com o advento da Constituição de 1988.

A doutrina afirma que a Emenda Constitucional nº 45/2004, alterou a redação do artigo 114, § 2º da atual Constituição Federal, atinente ao processo do dissídio coletivo de natureza econômica. Em sua nova redação, passou a exigir o comum acordo das partes para o ajuizamento do Dissídio Coletivo.

¹¹Rubens Fernando Clamer dos Santos Junior. Juiz do Trabalho do TRT da 4ª Região, Titular da Vara de Frederico Westphalen; especialista em Direito e Processo do Trabalho; mestrando em Direito pela PUCRS; professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

¹²PONTES DE MIRANDA. Comentários à Constituição de 1946, 3. Ed. Rio de Jan: Borsoi, 1987. Anais da Constitucional de 1946, Ed. Única, Rio de Janeiro, 1946.

Complementa também que nos acordos coletivos e convenções coletivas está implícita a cláusula *REBUS SIC STANTIBUS*, sem que tal implique ofensa aos princípios da Irrenunciabilidade ou da Inalterabilidade contratual, próprios às relações individuais e pessoais. Os direitos contemplados na negociação coletiva tem vigência limitada no tempo, não se incorporando definitivamente no contrato individual de trabalho. Já os dissídios coletivos discutem a criação de novas normas ou condições de trabalho para a categoria ou, ainda, a interpretação de determinada norma jurídica.

Em síntese o Poder Normativo da Justiça do Trabalho consiste na possibilidade de criação de novas condições de trabalho. Isto ocorre por meio das sentenças normativas, que poderão ser revistas conforme dispõe o artigo 873 da CLT.

Conclui-se que por parte da doutrina entende que o Poder Normativo da Justiça do Trabalho estaria extinto, pois o legislador constituinte teria incentivado a criação de normas autônomas coletivas (fonte formal), prestigiando assim a negociação coletiva e cortando o elo do Estado a intervenção nos conflitos sociais. Indubitavelmente permanece em nosso ordenamento jurídico constitucional, inclusive após a EC nº 45 de 2004.

12. Nova Redação dada ao Art. 114 § 2º da CF/88 pela EC nº 45/2004. Exigência do Comum Acordo

Em 08 de dezembro de 2004, foi editada a Emenda à Constituição nº 45, que dentre outras alterações, modificou a redação originária do artigo 114, §2º da Constituição Federal de 1988. Antes da Emenda à Constituição nº45 a redação do art.114, § 2º da CF/88 era a seguinte:

Art.114. [...] §2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho determinar as normas e condições respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Após a Emenda à Constituição nº45 de 2004 modificou o art.114, § 2º da CF/88 dando-lhe a seguinte redação:

Art.114. [...] §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.

Porquanto a Emenda à Constituição nº45, também chamada de Reforma do Poder Judiciário, alterou o § 2º do art.114, exigindo o comum acordo entre as partes para terem o direito de ajuizarem o dissídio coletivo de natureza econômica, conforme explanação de Cleber Lúcio de Almeida: “A instauração do dissídio coletivo da natureza econômica pressupõe, por força do art. 114, §2º, da Constituição Federal, *comum acordo* entre as partes em conflito”. Sob essa ótica, o Judiciário somente irá solucionar o conflito a pedido de ambas as partes.

Desde tal alteração, muitos questionamentos foram feitos. Parte da doutrina e da jurisprudência defende a sua constitucionalidade, argumentando que se trata de uma alteração extremamente benéfica, ressaltando que a intervenção estatal no caso do dissídio coletivo deve ser mínima.

Em contrapartida, outros defendem a sua inconstitucionalidade, pois tal dispositivo viola dentre outras coisas o direito de ação conferido no art.5º, XXXV da Lei Maior, que remetem a princípios e direitos fundamentais.

O pedido, em face da exigência do comum acordo, consiste no elenco de reivindicações aprovado pela assembleia dos trabalhadores e as razões de recusa do patronato, que, todavia, pode também ser tácito no silêncio da parte, conforme entendimento generalizado da Justiça do Trabalho.

No tocante ao ajuizamento deve ser autorizado por assembleia que poderá em regra ser a mesma que definiu os interesses a serem levados ao procedimento negocial.

E por fim, se existe um conflito não resolvido diretamente pelas partes, em tempo curto que assegure a possibilidade da revisão salarial, dificilmente promoverá pelo menos o sindicato profissional, um processo de dissídio coletivo sem tempo marcado para chegar ao fim.

Conclusão

Indubitavelmente o dissídio coletivo é considerado um “remédio” jurídico eficaz e eficiente, capaz de resolver conflitos que não deram certo entre reuniões e debates nos sindicatos, ou seja, em negociações prévias que não houve soluções anteriormente a proposta de dissídio coletivo. É a força sindical, que é capaz de resolver conflitos referentes às melhores condições de empregos, especialmente quando diz respeito a questões salariais.

Todavia, se faz necessário do Poder Judiciário que é de suma importância, pois é quem resolverá os conflitos e atritos anteriormente pactuados e não solucionados. Dessa maneira, não restam dúvidas de que, a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos para a solução dos conflitos trabalhistas de natureza econômica.

Contudo, em algumas situações a sua aplicabilidade se torna inviável, tendo em vista, que as partes não conseguem entrar em um acordo, para alcançar o objetivo almejado.

Por certo, o desejo das partes ora conflitantes é ver o seu conflito solucionado, portanto sendo impossível a negociação coletiva, e frustrada a arbitragem (lembrando que esta é facultativa), as mesmas devem recorrer ao Poder Judiciário, e não devem encontrar limitações, como a necessidade do comum acordo.

Enfim, o dissídio coletivo, como forma de solução de conflitos aos coletivos de trabalho, é figura de singular importância e principalmente após as modificações introduzidas pela referida Emenda Constitucional nº 45/2004. É fato que as alterações introduzidas pela mencionada emenda constitucionais, trouxeram enormes dúvidas quanto a possibilidade e requisito ao ajuizamento do dissídio coletivo e do exercício do poder normativo pela Justiça do Trabalho.

Diante do texto que a EC 45/04 traz, constata-se de que o dissídio coletivo tem natureza de arbitragem pública, verificando que não há inconstitucionalidade na expressão “comum acordo”, pois o dissídio coletivo não é visto como qualquer lesão ou ameaça a direito, e sim justamente por constituir o direito ainda inexistente.

Para tanto a autocomposição é a forma mais adequada para a real pacificação dos conflitos coletivos, em razão de efetiva participação dos interessados na realidade conflitante. Ao contrário, o dissídio coletivo suspende a possibilidade das partes comporem, de forma direta, a realização e a ampliação dos direitos a que se propõe exercitar e solucionar.

Desse modo, a autocomposição realiza de forma plena os direitos e princípios inerentes e fundamentais que são restringidos pela intervenção do estado por meio dos dissídios coletivos e suas respectivas ações.

De igual modo fazendo cumprir a natureza jurídica das decisões coletivas, sendo de natureza constitutiva os dissídios de natureza econômica e declaratória as de natureza jurídica.

Mesmo que a Emenda à Constituição nº 45 tenha criado uma nova restrição para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, diminuindo assim significativamente o seu papel, uma vez que, é necessário o comum acordo entre as partes para ajuizamento. Uma vez que alguns doutrinadores defendem que no caso do dissídio coletivo, a intervenção estatal deve ser mínima, mas é importante ressaltar que o estado deve atuar sempre que for provocado, para proteger e garantir os direitos e interesses do seu povo.

Conclui-se então que a alteração do texto constitucional com a inclusão do “comum acordo” vem com o objetivo de estimular as vias alternativas ao dissídio coletivo judicializado, buscando aumentar a participação das partes na realização de direitos fundamentais.

Haja vista que o Supremo Tribunal Federal (STF), apesar de provocado, há mais de quatro anos, ainda não emitiu posição definitiva sobre o tema dado quanto à interpretação da nova redação do artigo 114 da Constituição federal. E por fim, é contundente afirmar que o dissídio coletivo, é um assunto importante no ordenamento jurídico brasileiro, em especial aos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores. É um direito de interesse de um grupo de pessoas (trabalhadores- empregados), ou seja, de interesse coletivo, buscando o consenso da maioria para que tal se estabeleça e se solucione.

Referências Bibliográficas

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, p. 1188.

HINZ, Henrique Macedo. Direito Coletivo do Trabalho, 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GOMES, Orlando. Questões de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1974.

NETO, Pedro Vidal. Do poder normativo da justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 1983.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2º ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARROSO, Fábio Túlio, NILO, Taciana Carolina Alípio. A exigência do “comum acordo” para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica. Disponível em <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9213&revista_caderno=25>. Acesso em: 15 de abril de 2013.

PIMENTA, José Roberto Freite. BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. FERNANDES Nadia Soraggi. Tutela Metaindividual Trabalhista, p. 12/13.