ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 16/02/2012

All'indirizzo http://www.diritto.it/docs/33047-o-diss-dio-coletivo-de-trabalho-no-ordenamento-jur-dico-brasileiro

Autore: Wander Pereira

O dissídio coletivo de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro

O DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

AUTOR: WANDER PEREIRA – DOUTORADO E MESTRADO PELA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA, ESPECIALISTA EM DIREITO PÚBLICO E FILOSOFIA DO DIREITO, ESPECIALISTA EM DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO, PROFESSOR DA FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (FADIR-UFU), Rua Nordau Gonçalves Melo 1020, Bairro Santa Mônica, Uberlândia/MG, CEP: 38408218, e-mail: wanderww@hotmail.com ou wanderpereira@fadir.ufu.br.

CO-AUTOR: MARCOS EUSTÁQUIO SOARES – BACHAREL EM DIREITO PELA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA, ADVOGADO, RESPONSÁVEL PELA GERÊNCIA DE MANUTENÇÃO DE ATIVOS DE GERAÇÃO E TRANSMISSÃO EMPRESA - CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A.

RESUMO

O presente trabalho tem por alvo os aspectos doutrinários e jurisprudências relevantes sobre o dissídio coletivo trabalhista, com previsão legal no Capítulo IV da CLT, e demais legislações extravagantes. Destacamos os avanços na tutela dos interesses coletivos laborais, a competência funcional dos Tribunais, as formalidades para a sua propositura, entre outros relevantes temas provenientes da sua aplicabilidade.

Palavras-chave: direito coletivo. Organização. Sindicatos. Conflitos. Cumprimento. Recursos. Competência Funcional.

RIASSUNTO

Questo lavoro si è concentrato sugli aspetti dottrinali e la giurisprudenza rilevante per la contrattazione collettiva del lavoro con le disposizioni di legge nel capo IV del Codice del Lavoro e da altre leggi stravaganti. Evidenziamo progressi nella tutela del lavoro interessi collettivi, la competenza funzionale dei Tribunali, le formalità per il suo inizio, tra le altre questioni rilevanti che derivano dalla sua applicabilità.

Parole chiave: diritto Organizzazione. collettiva sindacati. i conflitti di conformità. Risorse. Competenze Funzionali.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO....3
2 Direito Coletivo....4
2.1 Historicidade....5
2.2 Direito Coletivo e Direito Individual 6
3 Conflito Coletivo de Trabalho....8
3.1 Conceito....8
3.2 Formas de Solução....9
4 Dissídio Coletivo....12
4.1 Classificação....12
4.2 Poder Normativo....13
4.3 Pressupostos de Cabimento....14
4.3.1 Da competência dos Tribunais....15
4.3.2 Da capacidade processual....15
4.3.3 Do esgotamento da via extrajudicial....16
4.3.4 Da inexistência de acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa....16
4.3.5 Do momento apropriado para a propositura da ação de dissídio coletivo....16
4.3.6 Do atendimento à locução “comum acordo” previsto no art. 114, §2º, da CRFB/88 17
4.4 Requisitos da Inicial....18
4.5 Condição da Ação....19
4.5.1 Legitimidade....19
4.5.2 Interesse Processual....20
4.5.3 Possibilidade Jurídica....21
4.6 Decisão e Sentença Normativa....22
4.6.1 Coisa Julgada....23
4.7 Procedimentos Strictu Sensu....24
4.8 Dissídio Coletivo por Extensão....25
4.9 Dissídio Coletivo Revisional....26
5 Ação de Cumprimento....28
5.1 Considerações Preliminares....28
5.2 Da Competência Material e Funcional....28
5.3 Do Objeto....29
5.4 Da Defesa....30
5.5 Da Prescrição....30
5.6 Da Legitimação....30
6 Recursos....32
7 Conclusão....34
8 Referências Bibliográficas....36

1 INTRODUÇÃO

Na França, em 1884, há o reconhecimento do direito de liberdade de associação dos trabalhadores, os quais se união com o intuito de reivindicar melhores condições de trabalho, já tão desgastadas e marginalizadas com o advento histórico da Revolução Industrial. Posteriormente, em 1919, a Constituição Alemã de Weimar, importante instrumento fundador dos direitos fundamentais sociais constitucionais, a qual abeberou-se na Constituição Mexicana de 1917, esculpiu no seu corpo dogmático a liberdade de organização sindical; e, em 1948, com a Declaração dos Direitos Humanos há a positivação, em documento de abrangência global, resultante da *voluntas* das nações signatárias, da livre participação sindical.

Contudo, a sua simples expressão nos textos legais não é o bastante. No Direito do Trabalho, assim como em todos os ramos do Direito, nem sempre os sujeitos da relação jurídica cumprem suas obrigações espontaneamente, o que resulta em inescusáveis conflitos de interesses, denominados, no Direito laboral, se proposta a intervenção estatal na sua solução, dissídio individual ou coletivo, conforme os direitos e as partes litigiosas. Como consequência inexorável, ocorre o surgimento do direito coletivo do trabalho visando a tutela da liberdade de organização e o deslinde dos interesses conflituosos.

Destarte, o direito coletivo do trabalho é um dos segmentos do direito do trabalho responsável pelas relações coletivas de trabalho, pela a organização dos sindicatos, convenções e acordos coletivos, conflitos e soluções.

Nesta seara, sem embargos aos procedimentos individuais, propomo-nos, no presente trabalho jurídico, delinear os principais elementos que permeiam e fundamentam o procedimento especial do dissídio coletivo de trabalho. Para tanto, objetivando melhores entendimentos sob o tema, há o resgate histórico e a evolução das relações coletivas laborais, para em seguida, consubstanciado as bases imprescindíveis ao entendimento do tema, abordarmos o dissídio coletivo de trabalho. Ao final, enfocando a efetividade da prestação jurisdicional da Justiça Especializado do Trabalho, sucintamente, aborda-se a ação de cumprimento e os recursos admitidos.

2 DIREITO COLETIVO

O Direito Coletivo do Trabalho é a parte do Direito do Trabalho que trata da organização sindical, dos conflitos coletivos de trabalho e sua solução e de representação dos trabalhadores. É o elo de ligação entre o direito público e o direito privado do trabalho.

Além das funções gerais, que englobam aquelas inerentes a todo o Direito do Trabalho, principalmente a garantia de melhores condições de pactuação das relações de trabalho, as funções específicas do Direito Coletivo do Trabalho compreendem a geração de normas coletivas (autonomia privada coletiva que se expressa nos acordos coletivos e convenções coletivas); a solução de conflitos coletivos de trabalho (através do entendimento direto entre os entes coletivos ou entre sindicato obreiro e empresa, ou ainda, através de busca do entendimento com a intermediação de terceiros); a função sociopolítica (relações democráticas que distribuem poder); e a função econômica (buscando adequar as relações de trabalho à realidade econômica, visando melhorias salariais a partir do exercício da negociação direta).

Há um conjunto de princípios que asseguram as condições de criação e afirmação dos entes coletivos. Englobam, principalmente, o princípio da liberdade sindical e associativa e o princípio da autonomia sindical.

Outros princípios referem-se às relações entre os seres coletivos, ou seja, dos sindicatos de empregados com as empresas e dos sindicatos de empregados com os sindicatos de empregadores. Aqui entra o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva (é obrigatória a participação do sindicato na negociação coletiva), o princípio da equivalência dos contratantes coletivos e o princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas.

Há, ainda, princípios que tratam das relações e efeitos das normas produzidas coletivamente, especificamente o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva (poder de criar normas em harmonia com as normas heterônomas estatais) e o princípio da adequação setorial negociada.

São institutos do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil:

a) direito de greve;

b) organização sindical;

c) convenção coletiva; e

d) representação dos trabalhadores na empresa.

2.1 Historicidade

Direito Coletivo do Trabalho é um segmento do Direito do Trabalho. Não há instituições judiciárias voltadas especificamente para ele. Não é disciplina autônoma, não gera estatuto espistemológico próprio. Porém, há princípios especificamente voltados para este setor.

O Direito Coletivo do Trabalho tem sua origem no próprio surgimento do Direito do Trabalho. As péssimas condições de trabalho impostas aos proletários (inclusive mulheres, idosos, crianças) no período da revolução industrial, propiciaram o surgimento da consciência de classe e, com esta, a busca de formas de organização, do que, historicamente, se originaram os sindicatos.

A organização dos operários inicialmente era definida como crime, resultando em penas severas, inclusive a morte. Posteriormente as reuniões, associações ou caixas de ajuda e apoio mútuos passaram a ser tolerados, para, finalmente, resultar num direito garantido por lei.

As corporações de ofício atendiam aos interesses dos mestres, apesar de reunirem os trabalhadores. Não tinham caráter sindical. Com o fim das corporações, o sindicalismo nasce na Inglaterra em 1.720, onde os trabalhadores se organizaram em associações para reivindicar melhores salários e condições de trabalho.

Na França, através da Lei de Chapellier, em 1.791, foi proibida a reunião para deliberação sobre interesses comuns. Posteriormente, o Código de Napoleão (1.810) proibiu a associação de trabalhadores. Apenas em 1884 foi reconhecida a liberdade de associação.

A Alemanha passou por um processo semelhante, sendo que a partir de 1.919, a Constituição daquele país reconhece a liberdade de organização sindical. Foi a primeira constituição de um país a garantir este direito.

Em 1.948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos trouxe em seu conteúdo a garantia da livre participação sindical. Na mesma linha, a Convenção 87 da OIT, no mesmo ano, estabeleceu as linhas gerais sobre o direito de livre sindicalização. Contudo, esta Convenção Internacional, ainda não foi ratificada pelo Brasil, apesar da participação em sua elaboração.

Portanto, como se pode perceber, o Direito Coletivo do Trabalho está na raiz do próprio Direito do Trabalho. O sindicalismo nasce junto com o Direito do Trabalho, tendo o sindicato um claro caráter de órgão de luta de classes, de organização e defesa dos interesses da classe trabalhadora. Posteriormente o sindicalismo se organizou de formas diferenciadas, sendo que na legislação brasileira está regulada uma estrutura que engloba o sindicalismo patronal e de trabalhadores.

2.2 Direito Coletivo e Direito Individual

O Direito do Trabalho, legalmente, estabelece uma distinção entre as relações individuais e as coletivas. Mario de La Cueva menciona que até mesmo a história das relações individuais é independente da história das relações coletivas de trabalho[1]. Aliás, a história do Direito Coletivo Laboral coincide com a história do sindicalismo.

O Direito Coletivo do Trabalho é o conjunto de regras, princípios e institutos reguladores das relações entre seres coletivos trabalhistas. Trata-se do segmento do Direito do Trabalho que regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva[2].

A autonomia privada coletiva não se confunde com a negociação coletiva, esta é efeito necessário daquela, portanto, sua manifestação concreta. Trata-se do poder social dos grupos representados, reconhecido pelo Estado, de autorregular os interesses gerais e abstratos.

A razão de ser das relações coletivas está na necessidade de união dos trabalhadores para que possam defender, em conjunto, as suas reivindicações perante o poder econômico. Não se pode olvidar que em toda a história do Direito do Trabalho, o trabalhador, individualmente, não tem a necessária força para defender seus interesses, o que, em conjunto, aumenta muito o seu poder de ação.

---

[1] *Ob. cit.*, p. 34.
[2] *Ob. cit.*, p. 1269.

O conteúdo do Direito Coletivo do Trabalho envolve as relações grupais, coletivas, entre empregados e empregadores, cujos sujeitos são identificados a partir da reunião de empregados ou empregadores de uma determinada área, o que é cognominado categoria. Assim, denomina-se categoria trabalhadora ou operária a reunião de obreiros de um mesmo ramo empregatício, como por exemplo, de trabalhadores do setor de telefonia; e categoria econômica ou patronal, a reunião de empregadores do mesmo ramo. Saliente-se que, cada categoria será representada pelo sindicato da classe (operária ou patronal).

3 CONFLITO COLETIVO DE TRABALHO

3.1 Conceito

Alice Monteiro de Barros[3], leciona, segundo um ponto de vista sociológico, que os conflitos coletivos surgem quando o *"interesse de determinada categoria profissional se opõe a resistência da categoria econômica correspondente"*, afirmando, em seguida, que *"a indeterminação dos sujeitos é o traço fundamental do dissídio coletivo: refere-se indeterminadamente aos que pertençam ou venham a pertencer à coletividade, cujos interesses abstratos estão em jogo"*.

Na visão de Amauri Mascaro Nascimento *apud* Carlos Henrique Bezerra Leite:

> *"Dissídio é um processo que tem como escopo a resolução de conflitos coletivos do trabalho, através de pronunciamentos normativos constitutivos de novas condições de trabalho, equivalentes a uma regulamentação para os grupos em conflito"*[4].

Ainda, argumenta o autor que os dissídios coletivos são:

> *"relações jurídicas formais, geralmente da competência originária dos Tribunais, destinadas à elaboração de normas gerais. Confia-se assim à jurisdição a função de criar direito novo, como meio para resolver as controvérsias dos grupos"*[5].

Na acepção de Carlos Henrique Bezerra Leite, fazendo uma abordagem principiológica dos direitos e garantias fundamentais, conceitualiza 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"*[6].

Por seu turno, Valentim Carrion o define nestes termos:

> *"Os dissídios, como os denomina a CLT, na acepção de processos, ou seja, o meio de exercer uma ação para compor a lide, podem ser individuais ou coletivos. Aquele que tem 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*

---

[3] *Ob. cit.*, p. 682.
[4] *Ob. cit.*, p.377.
[5] *Idem*.
[6] *Ibidem*, p. 965.

> *trabalhadores, sem distinção dos membros que a compõem, de forma genérica"*[7].

Por seu turno, seguindo um ponto de vista instrumental, Raimundo Simão de Melo o define com sendo:

> *"o processo através do qual se discutem interesses abstratos e gerais, de pessoas indeterminadas (categorias profissional e econômica), com o fim de se criar ou modificar condições gerais de trabalho, de acordo com o princípio da discricionariedade, atendendo-se aos ditames da conveniência e da oportunidade e respeitando-se os limites mínimo e máximo previstos em lei (Constituição Federal, art. 114, §2º e CLT, art. 766)"*[8].

Por assim apresentado, sem adentrarmos nas merecidas minúcias apresentadas por cada um dos doutrinadores, entendemos que o dissídio coletivo é o remédio jurídico apto à solução dos conflitos de interesse coletivo suscitados entre grupos sociais vinculados pela relação de trabalho e emprego, sendo a legitimidade postulatória dos entes coletivos representativos destes grupos (sindicatos das categorias em conflito) e das empresas, cujos representados ficaram sujeitos indiscriminadamente aos seus efeitos, que possui por escopo a criação ou interpretação das normas de trabalho através de decisão ou sentença normativa emitida pelos Tribunais.

Por fim, o conceito de dissídio coletivo deve ser visto não apenas como processo em si, porém na condição de ação, a qual instaura o processo, abarcando a idéia de coletividade dos trabalhadores, sem qualquer distinção, bem como os direitos que lhes pertine.

3.2 *Formas de Solução*

A Carta Magna em vários momentos aduziu à negociação coletiva, dando ênfase à solução das questões conflitantes pelas próprias partes envolvidas, concedendo no art. 8º autonomia administrativa, financeira e política aos sindicatos, legitimando-os como representantes da categoria respectiva nas questões judiciais e administrativas, tornando ainda obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho[9].

Os conflitos coletivos podem ter duas formas de solução, quais sejam, autocompositivas, as quais são os comuns acordos coletivos, as convenções coletivas e a mediação, e as heterocompositivas, como a arbitragem e a jurisdição.

---

[7] *Ob. cit.*, comentário ao art.856, verbete 1.
[8] *Ob. cit.*, p. 56.
[9] Neste sentido: Renato Saraiva. *Processo do Trabalho*. Coord. Misael Montenegro Filho, p. 463.

Na autocomposição, a criação das normas coletivas que irão solucionar a questão é feita pelos próprios interessados, assim como em casos de convenção ou acordo coletivo, bem como o auxílio de um terceiro, sendo sua tarefa apenas a de aconselhar as partes para a solução do impasse.

O doutrinador Wagner Giglio *apud* Carlos Henrique Bezerra Neto, sabiamente, observa:

> *"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. Como consequência das condições atuais, os resultados dessas formas de autocomposição dos conflitos coletivos tem sido bastante desfavoráveis aos trabalhadores: na melhor das hipóteses, são mantidos os direitos anteriores e garantidos, temporariamente, os empregos; na pior, reduzem-se benefícios, negociam-se rescisões contratuais e generaliza-se a insatisfação, que vai eclodir nas etapas seguintes da negociação"*[10].

O autor Renato Saraiva critica a autocomposição no sentido de que muitas vezes não é materializada em virtude da discordância entre os sindicatos que representam a categoria profissional de (trabalhadores) e a categoria econômica (empregadores)[11].

Devido a esse motivo, surgiu o art. 114, parágrafo 1º da Constituição Federal o qual dispõe sobre a faculdade das partes elegerem árbitros para solucionar o impasse em caso de frustração da negociação coletiva, os quais podem ser pessoa ou grupo de pessoas físicas, entidades administrativas ou órgão judicial.

Entretanto, quando se trata de direito coletivo do trabalho, raramente ocorre a hipótese descrita no art. 114 devido a alguns motivos como falta de recurso financeiro para remunerar o profissional contratado ou pela desconfiança entre as partes.

Diante dessa situação, faz-se necessária a menção da heterocomposição, enquanto dissídio coletivo, a qual é uma ação com o escopo de resolver os conflitos de trabalho através da atuação do Poder Judiciário do Trabalho, seja fixando normas e estabelecendo condições de trabalho para determinadas categorias, ou por meio da interpretação jurídica das normas preexistentes.

---

[10] *Ob. cit.*, p. 307.
[11] *Ob. cit.*, p. 464.

As formas heterocompositivas, como a arbitragem (amplamente difundida nos Estados Unidos), podem ser extrajudiciais como em quase todos os países da Europa Ocidental, ou judiciais, como no caso do Brasil, o qual estipula a solução jurisdicional dos conflitos coletivos de trabalho entre categorias profissionais e econômicas mediante o dissídio coletivo.

O autor Wagner Giglio *apud* Carlos Henrique Bezerra Neto, pertinentemente, aduz:

> *"A submissão do conflito coletivo à solução arbitral pode resultar de previsão em norma jurídica, caso em que se diz obrigatória. Se não houver previsão, a arbitragem será facultativa. Se decorrer de regra ajustada entre os contendores, a arbitragem será contratual; se resultar de norma prevista em lei, será legal. Se o árbitro ou árbitros forem escolhidos entre os opositores, teremos a arbitragem particular; se for fornecido pelo Estado, a arbitragem será oficial"*[12]..

Um fator interessante é que o art.83, XI, da Lei Complementar n.75/93, aduz que o Ministério Público do Trabalho pode configurar-se como árbitro caso as partes assim o solicitem, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.

[12] *Ob. cit.*, p.308.

4 DISSÍDIO COLETIVO

4.1 Classificação

Em conformidade com o art. 220 do Regimento Interno do TST, os dissídios coletivos podem ser divididos, segundo sua natureza, em: econômicos, jurídicos, originários, de revisão ou de greve.

Nos dissídios coletivos de natureza econômica os entes coletivos apresentam proposta de instituição de normas e condições de trabalho; os de natureza jurídica possuem o condão de tão somente obter a interpretação ou declaração judicial do alcance de normas anteriormente estabelecidas em acordo ou convenção coletiva, ou mesmo as aquelas oriundas de dissídio coletivo; os dissídios coletivos originários são aqueles que não precedem de acordo ou convenção coletiva vigente ou em final de vigência; o revisional tem por fim modificar normas que se tornaram onerosas a uma das categorias durante a vigência do acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa; e, por derradeiro, o dissídio coletivo que tem por escopo obter declaração quanto a abusividade ou legalidade de movimento paredista.

Em que pese a classificação sistemática apresentada, a doutrina majoritária apresenta classificação mais sintética. Para estes, há dissídios coletivos de natureza econômica e jurídica[13]. Os dissídios econômicos têm por fim a criação, manutenção, modificação ou extinção de normas e condições de trabalho, incluindo, assim, os dissídios originários e os de revisão; e os dissídios jurídicos limitar-se-ão à interpretação ou declaração das normas laborais instituídas.

A este rol Carlos Henrique Bezerra Leite[14] e Raimundo Simão de Melo[15] incluem os dissídios de natureza mista, os quais possuem natureza declaratória e econômica. Neste abarcam o dissídio de greve quando, além de requerer o pronunciamento judicial quanto a abusividade ou não do movimento paredista, visa, outrossim, criar, manter, modificar ou extinguir normas laborais.

---

[13] *Neste sentido*: Alice Monteiro de Barros. Coordenadora. *Compêndio de direito processual do trabalho*, p. 683; Amauri Mascaro Nascimento. *Iniciação ao processo do trabalho*, p. 407 – 408; e Manoel Antonio Teixeira Filho. *Curso de direito processual do trabalho*, vol. III, p. 2980 – 2981.
[14] *Ob. cit.*, p. 965 – 967.
[15] *Ob. cit.*, p. 57 – 58.

4.2 Poder Normativo

As partes, ao submeterem suas pretensões conflituosas à apreciação do judiciário, esperam obter enunciado jurisdicional definitivo declarando a quem pertence o direito no caso concreto. Ocorre a adequação do fato concreto lesivo aos direitos de outrem, sistematicamente apresentado e analisado, aos contornos abstratos da norma jurídica. Nesta atividade pública do judiciário comum há a declaração do direito e não a criação de normas jurídicas.

Destarte, como bem salienta Humberto Theodoro Junior, a sentença limita-se a declarar o direito, subjugando o fato concreto à vontade abstrata da lei, que conjugados demonstram *"a manifestação concreta da vontade da lei"*[16].

Ada Pellegrini, Antonio Carlos e Cândido Rangel, ao enfrentarem o tema relativo à classificação do processo no direito brasileiro, expõem o caráter declarativo do direito presente no decisório emanado ao fim do processo do conhecimento. Na oportunidade, comparando o art. 400, do Código Civil de 1916, ao enunciado do art. 868, da CLT, destacam o permissivo legal que autoriza o *"juiz concretizar a norma em branco, criando e não declarando o direito"*[17].

Desta forma, apresenta-se latente que com a sentença o Poder Judiciário declara o direito e coloca fim aos conflitos de interesses decorrentes de ameaça ou lesão ao bem da vida. Muito embora a Justiça Especializada do Trabalho tenha por objetivo a emanação de decisório ao final do processo de dissídio coletivo, diferentes assentos despontam com relação àquela. O conflito de interesses submetidos ao julgo dos Tribunais Obreiros através do dissídio coletivo possuem como pressuposto de cabimento – item 5.4.1 - a inexistência de acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa em vigor. Logo, não há de aspirar a cessação dos atos causadores da ameaça ou lesão a direitos, nem mesmo a indenização dos danos decorrentes, ao se propor o dissídio coletivo, mas sim a criação de condições e normas de trabalho, as quais podem repetir o contexto das que vigoravam ou introduzir outras de conteúdo distinto, porém encontrando nas leis trabalhistas e nas convencionadas anteriormente os seus limites[18].

---

[16] *Ob. cit.*, p. 559.
[17] *Ob. cit.*, p. 300.
[18] "DISSÍDIO COLETIVO - CLÁUSULAS PREEXISTENTES - INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO. As cláusulas obtidas pela via da negociação coletiva incorporam-se ao contrato de trabalho. O tribunal, ao julgar dissídio coletivo posterior, tem que respeitá-las, por força do que dispõe o art. 114, parágrafo 2o. da CF. Portanto, a questão não passa pelas normas de hierarquia normativa inferior porque o princípio está

Por assim posto, a Magna Carta de 1988, em reconhecimento à especialidade inerente à Justiça Obreira, no seu art. 114, §2º, assim prescreve:

> *"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.*
> .....".

Diante desta previsão constitucional, Mascaro, ao enfrentar o tema poder normativo, conceitualiza-o como sendo *"a competência constitucional dos tribunais do trabalho para proferir decisões nos processos de dissídios coletivos econômicos,* ***criando*** *condições e normas de trabalho com força obrigatória"*[19] [grifo nosso].

Extrai-se, por fim, que o poder normativo da Justiça do Trabalho decorre da intrínseca necessidade de se criar condições e normas de trabalho inexistentes, as quais produziram seus efeitos entre as partes que, de comum acordo e diante da impossibilidade de autocomposição, submetem-se ao decisório estatal. Corroborando, deste modo, para a pacificação social nas relações de trabalho.

4.3 Pressupostos de Cabimento

Os doutrinadores não traçam relevante cizânia ao elencarem os pressupostos de cabimento do dissídio coletivo. Portanto, para efeito do presente trabalho, socorreremos-nos na estruturação proposta por Carlos Henrique Bezerra Leite.

Contudo, preliminarmente, desponta-se essencial destacar o previsto no art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual determina que *"nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho"*, excetuando aquelas que forem incompatíveis com os princípios e normas do instituto obreiro. Retrata a primazia do princípio da subsidiariedade das normas processuais civis.

Nestes termos, conforme prescreve o art. 267, IV, CPC, são causas de extinção do processo, sem resolução do mérito, a ausência de pressupostos de constituição e de

---

inserido na lei maior. Todo dissídio coletivo que for decidido pelos Tribunais Regionais do Trabalho terá como limite as "disposições convencionais mínimas de proteção ao trabalho" já que se trata de comando normativo incondicionado emitido pela Constituição" (SDC/TRT3 – DC 00807-2002-000-03-00-6, 19/12/2002, Rel. Antônio Alvares da Silva).

[19] *Ob. cit.*, p. 405.

desenvolvimento válido e regular do processo. Por assim assentado, importa enfatizar que o não cumprimento dos pressupostos ora em debate implica na resolução do dissídio coletivo sem o Magistrado adentrar no âmago das divergências de interesses.

Segundo Bezerra Leite, os pressupostos processuais aplicáveis ao dissídio coletivo podem ser subjetivos ou objetivos. Aqueles se referem à competência judicial para a apreciação da matéria e à capacidade postulatória; e estes ao esgotamento da via extrajudicial, da inexistência de acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa em vigor, do momento apropriado para a propositura da ação de dissídio coletivo e do atendimento à locução "comum acordo" previsto no art. 114, §2º, da CRFB/88.

4.3.1 Da competência dos Tribunais

A competência para processar, conciliar e julgar dissídios coletivos, e de estender ou rever sentenças normativas é, originariamente, dos Tribunais Regionais do Trabalho, excluindo-os, portanto, da alçada das Varas do Trabalho, conforme previsto no art. 678, I, "a", da CLT, e art. 6º, da Lei nº 7.701/88.

Excepcionalmente, compete originariamente à seção especializada em dissídios coletivos, ou seção normativa, do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos do art. 702, I, "b", da CLT, e art. 2º, I, "a", da Lei n° 7.701/88, processar, conciliar e julgar os dissídios coletivos das categorias que possuam abrangência territorial superior à dos Tribunais Regionais do Trabalho; bem como estender ou rever suas próprias sentenças normativas.

A competência da Justiça do Trabalho para apreciar dissídio coletivo é de natureza funcional, ao direcionar originariamente aos Tribunais; e territorial, quando as categorias profissional e econômica possuírem abrangência em mais de uma circunscrição territorial, envolvendo, assim, mais de um Tribunal Regional, *v.g.*: Categoria representativa dos trabalhadores da Petrobrás.

4.3.2 Da capacidade processual

A capacidade postulatória em matéria de dissídio coletivo, por força do art. 857, da CLT, e art. 8º, III, e 114, §2º, da CRFB/88, é atribuída aos sindicatos das categorias profissional e econômica, podendo, igualmente, em se tratando de empresas não representadas por sindicatos, enquanto instituidoras de acordos coletivos, a capacidade para, em comum acordo com o sindicato da respectiva categoria profissional, proporem dissídio coletivo.

4.3.3 Do esgotamento da via extrajudicial

Forte na norma processual constitucional prevista no art. 114, §§1º e 2º, da CRFB/88, e art. 616, §4º, da CLT, exige-se que as partes esgotem todas as possibilidades de ajustamento das vontades através do instrumento democrático da negociação coletiva de trabalho.

De tal sorte, somente quando frustradas todas as vias extrajudiciais admissíveis na concretude das condições e normas de trabalhos, poderão as partes dissidentes utilizar o dissídio coletivo.

4.3.4 Da inexistência de acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa

Corolário da Justiça do Trabalho o poder normativo instituidor de condições e normas de trabalho, demonstra-se incontroverso o imperativo de inexistência de acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa reguladoras das relações de trabalho para a propositura do dissídio coletivo. Pois não há de se instituírem novas condições ou normas de trabalho durante o prazo de vigência daquelas, salvo se as condições previamente ajustadas tornarem-se onerosas pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho – art. 14, parágrafo único, II, Lei nº 7.783/89.

Há, neste pressuposto de cabimento, a consagração da hegemonia da manifestação livre da vontade das partes de estabelecerem contrato, atribuindo direitos e deveres mutuamente.

4.3.5 Do momento apropriado para a propositura da ação de dissídio coletivo

Primeiramente, considerando que não há ameaça ou lesão a direitos a serem resguardos através do dissídio coletivo, o instituto da prescrição não se aplica ao dissídio coletivo, devendo as partes zelar unicamente pelo prazo de 60 (sessenta) dias anteriores ao termo da vigência das normas trabalhistas preexistentes, é a inteligência do art. 616, §3º, da CLT. Sendo o caso de dissídio coletivo originário – aquele não precedido de acordo ou convenção ou sentença normativa – fica prejudicado o prazo ora mencionado, podendo as partes a qualquer momento, mediante comum acordo, o proporem.

Cumpre enfatizar que o ajuizamento do dissídio coletivo, em prazo exíguo ou após o termo de vigência das normas preexistentes, exporá a categoria a período de *"vazio normativo temporário"*[20], pois a sentença normativa produz efeitos *ex nunc*, portanto, após sua publicação ou a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa, conforme previsto no art. 867, parágrafo único, "a" e "b", da CLT.

4.3.6 Do atendimento à locução "comum acordo" previsto no art. 114, §2º, da CRFB/88

A locução "comum acordo" fora introduzida no art. 114, §2º, da CRFB/88 por força da Emenda Constitucional nº 45/2004, visando tornar unívoco o consenso das partes quanto à vontade de se submeterem ao poder normativo da Justiça do Trabalho, bem como a manifestação de que não há possibilidade de acordo extrajudicial sob o objeto em disputa, quando objetivarem a instituição de condições de natureza econômica na relação de trabalho.

A concordância das partes dissidentes será expressa ou tácita. Expressa quando a fizerem através de documento específico ou apto a demonstrar a manifestação livre da vontade de submeter seus interesses ao Poder Judiciário Obreiro. Por tácita será a concordância quando a parte comunicar, expressamente, sua vontade de instauração do DC de natureza econômica à outra, impondo-o prazo para se manifestar concordando ou não. O silêncio neste caso promoveria a presunção de aceitabilidade. Além desta forma tácita, o comportamento da suscitada no sentido de opor suas razões de fato às reinvidicações da suscitante, geraria a presunção superveniente de anuência ao ajuizamento do DC econômico – preclusão lógica. Neste sentido Bezerra Leite[21].

Há cizânia doutrinária a respeito da constitucionalidade deste dispositivo por ofensa ao princípio da inafastabilidade do acesso à justiça, preconizado explicitamente no art. 5º, XXXV, da Magna Carta de 1988.

Comungamos nos entendimentos de Bezerra Leite que advoga não haver ofensa ao aludido princípio[22].

---

[20] Ives Grandra da Silva Martins Filho *apud* Carlos Henrique Bezerra Leite, *op. cit*., p. 969.
[21] *Ob. cit.*, p. 979.
[22] *idem*, p. 976.

Atentos aos objetivos visados pelas partes ao ajuizarem o dissídio coletivo, indubitavelmente concluiremos que não há ameaça ou lesão a direitos subjetivos individuais ou coletivos. Logo, não há a formação de processo judicial contencioso, mas sim a interferência cogente do Poder Judiciário instituindo condições e normas de trabalho, as quais não poderão reduzir as garantias mínimas legais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, legislações esparsas inerentes e as previstas em instrumento normativo precedente.

Há de excetuar, todavia, que o "comum acordo" não se faz mister diante de dissídio coletivo jurídico, o qual visa interpretar as normas preexistente, assim como o dissídio coletivo interposto com fulcro na declaração de abusividade ou não do movimento paredista. Nestes casos, prevalece o caráter declaratório da sentença normativa que não cria ou modifica a situação preexistente.

Por tudo isto, enfatizado a conformidade constitucional deste pressuposto de cabimento, resta latente que a ausência de recíproco consentimento das partes dissidentes resultaria, fatalmente, no encerramento do dissídio coletivo sem julgamento do mérito.

4.4 Requisitos da Inicial

Embora façamos uma abordagem em separado dos requisitos da petição inicial, ressaltamos que o seu não cumprimento resulta na extinção do processo de dissídio coletivo sem resolução do mérito.

A petição inicial inaugural do dissídio coletivo deverá ser munida obrigatoriamente, conforme art. 856 da CLT, além das exigências comuns do art. 282 do CPC, dos seguintes documentos, a saber:

- Cópia do edital de convocação da categoria para que em assembléia geral deliberem pelo ajuizamento desse instrumento judicial obreiro;
- Cópia da ata da aludida assembléia geral, a qual constará, além dos elementos temporais e a pauta de deliberações, o número de associados, o *quorum* deliberativo e a quantidade de votos favoráveis ao ajuizamento do dissídio coletivo, o qual não poderá ser inferior a 2/3 (dois terços) dos presentes em segunda convocação, conforme art. 859, da CLT;

- Cópia dos registros das negociações coletivas prévias frustradas;
- Instrumento de mandato *ad iudicia*;
- Documento apto a comprovar que as partes dissidentes estão de "comum acordo" para o ajuizamento do dissídio coletivo;
- Sendo o caso de dissídio coletivo de natureza revisional – visa rever as condições que se tornaram onerosos por fato supervenientes, devem as partes dissidentes juntar a cópia da norma anterior (acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa).

No tocante à forma, o dissidente suscitante, nos termos dos art. 857 e 858 da CLT, deverá endereçá-la ao Presidente do TRT ou TST – item 5.4.1; a qualificação da categoria ou empresa suscitante e suscitada, enfatizando a abrangência territorial e subjetiva representada; a pauta de reinvidicações; e os seus fundamentos de fato que motivaram as reinvidicações objeto do dissídio coletivo. Destaca-se que a falta de fundamentação especificada de todos ou de algum item da pauta de reinvidicação resultará no seu indeferimento de plano (OJ nº 32 da SDC/TST).

4.5 Condição da Ação

4.5.1 Legitimidade

A legitimidade *ad causam* ou postulatória nos dissídios coletivos, necessariamente, terá em um dos pólos o sindicato representativo da categoria profissional, enquanto que no outro pólo postulará o sindicato da categoria econômica ou empresa isoladamente, conforme o caso de convenção ou acordo coletivo. Nos termos do art. 856, primeira parte, da CLT, e art. 114, §2º, da CRFB/88.

Outrossim, por força do arts. 114, §3º, e 127, da CRFB/88; e art. 83, VII, da LC nº 75/93, tendo por fim a defesa da ordem pública, os interesses sociais e individuais coletivos, poderá o Ministério Público do Trabalho, enquanto legitimado ativo, ajuizar dissídio coletivo de natureza jurídica visando declaração de abusividade ou não do movimento paredista que afetar atividades consideradas essenciais à coletividade, propondo, inclusive, que se apliquem medidas desestimuladoras.

4.5.2 Interesse Processual

O interesse processual decorre do texto constitucional. Prescreve o art. 114, §2º, da CRFB/88, que devem as partes esgotar as possibilidades de autocomposição do conflito. A ausência de comprovação do esgotamento das medidas extrajudiciais aludidas macula, irremediavelmente, o ajuizamento do dissídio coletivo, causando a extinção do processo sem julgamento do mérito.

O sindicato representativo da categoria, mesmo sendo parte legítima *ad causam*, não terá interesse processual se não comprovar, através de edital de convocação e respectiva ata da assembléia geral, que tem por fim a deliberação pela representação do dissídio coletivo, que os associados resolveram, em quantidade mínima previsto no art. 859, CLT, pela propositura do dissídio coletivo. O *quorum* previsto no art. 612 da CLT não tem guarita neste momento.

A respeito, entendimentos recentes do TST primazia a especificidade dos dispositivos celetistas, interpretando o art. 859 da CLT como norma de aplicação específica aos dissídios coletivos; e o art. 612, do mesmo Instituto Obreiro, como aplicável especificamente aos acordos e convenções coletiva de trabalho. Confira as ementas coletadas:

> *"Acordão do Processo Nº 48200-2003-0-1-0 da SDC/TST, de 13/09/2007 - DISSÍDIO COLETIVO - QUÓRUM DELIBERATIVO DA ASSEMBLÉIA – INCIDÊNCIA DO ART. 859 DA CLT. 1. A JURISPRUDÊNCIA DESTA CORTE CONSOLIDOU-SE NO SENTIDO DE NÃO SER EXIGÍVEL O QUÓRUM DELIBERATIVO DO ART. 612, E SIM O DO ART. 859 DA CLT, PARA INSTAURAÇÃODE DISSÍDIO COLETIVO PELO SINDICATO DA CATEGORIA, TENDO A PRÓPRIA SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS CANCELADO AS SUAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS 13 E 21, QUE CONSIGNAVAM ENTENDIMENTO DIVERSO, EXIGINDO O QUÓRUM DO ART. 612. 2. ENTENDEU O REGIONAL PELA EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO, NOS TERMOS DO ART. 267, IV, DO CPC, COM BASE NO ART. 612 DA CLT E, TAMBÉM, NA OJ 13 DO TST, CANCELADA EM 09/03/03, REPUTANDO INSUFICIENTE O QUÓRUM DA ASSEMBLÉIA GERAL QUE TERIA AUTORIZADO A INSTAURAÇÃO DO DISSÍDIO COLETIVO. 3. "IN CASU", COMPULSANDO OS AUTOS, VERIFICA-SE QUE O SINDICATO OBREIRO ATENDEU AOS REQUISITOS PROCESSUAIS PREVISTOS NO ART. 859, VISTO QUE O QUÓRUM PARA APROVAÇÃO DA INSTAURAÇÃO DO DISSÍDIO FOI UNÂNIME, OU SEJA, SUPERIOR A 2/3 DOS PRESENTES, EM SEGUNDA CONVOCAÇÃO, COM 28 TRABALHADORES ASSOCIADOS PRESENTES À ASSEMBLÉIA. 4. ASSIM, MERECE SER REFORMADA A DECISÃO REGIONAL, MOTIVO PELO QUAL DOU PROVIMENTO AO RECURSO PARA AFASTARA PRELIMINAR DE INEXISTÊNCIA DE QUÓRUM DELIBERATIVO DA ASSEMBLÉIA E DETERMINAR O RETORNO DOS AUTOS AO TRT DE*

> *ORIGEM, A FIM DE QUE APRECIE O MÉRITO, COMO ENTENDER DE DIREITO. RECURSO ORDINÁRIO PROVIDO";* e
>
> *"Acordão do Processo Nº 2033000-2003-0-2-0 da SDC/TST, de 21/09/2006 - DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA E REVISIONAL. QUORUM. ART. 859 DA CLT. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N.º 13 CANCELADA. 1. A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N.º 13/SDC FOI SUPERADA PELO ENTENDIMENTO DE QUE O ART. 859 DA CLT, PORQUE ESPECÍFICO, REGULA O QUORUM EXIGÍVEL PARA A ASSEMBLÉIA GERAL SINDICAL DELIBERAR SOBRE O AJUIZAMENTO DE DISSÍDIO COLETIVO, RESULTANDO INAPLICÁVEL O QUORUM DO ART. 612, PRÓPRIO PARA VIABILIZAR A CELEBRAÇÃO DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (TST-AG-RODC 30132/2002-900-02-00.9, REL. MIN. JOÃO ORESTE DALAZEN, DJ 13.02.2004). 2. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO PATRONAL SUSCITADO A QUE SE NEGA PROVIMENTO, NO PARTICULAR".*

Ainda, em conformidade com o prazo previsto no art. 616, §3º, CLT, carecerá de interesse processual o ajuizamento de DC de natureza econômica antes de completado o sexagésimo dia do termo da vigência do acordo ou convenção coletiva de trabalho, bem como da sentença normativa.

Para efeitos práticos, incluímos os pressuposto processual da anuência mútua - comum acordo - para o ajuizamento do DC (item 5.4.6).

4.5.3 Possibilidade Jurídica

Neste tocante, haverá impossibilidade jurídica do reinvidicado quando houver afronta a algum dispositivo de direito positivo[23].

Ocorre impossibilidade jurídica do pedido quando a cláusula reinvidicatória visa estabelecer vínculo econômico ao valor salário mínimo. Há proibição expressa no art. 7º, IV, CRFB/88, da vinculação ao salário mínimo para qualquer fim.

Demonstra, outrossim, a impossibilidade jurídica do pedido quando o dissídio coletivo for interposto por pessoa jurídica de direito público. De acordo com o OJ nº 5 do TST/SDC, de 23 de março de 1998, "aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivos de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal". Neste sentido, o julgado da SDC/TRT da 3ª região proferido em processo de Ação Anulatória de nº

[23] Carlos Henrique Bezerra Leite. *Curso de direito processual do trabalho*, p. 979

01465-2007-000-03-006, que declarou nulo, com efeitos *ex tunc*, o acordo coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Municipal de Apoio Comunitário e o SINSERPU/JF.

Em ambos não há de olvidar da apreciação das pretensões dissidentes diante da impossibilidade jurídica por total ilegalidade do objeto.

4.6 Decisão e Sentença Normativa

Para todos os efeitos, registramos que os Tribunais, aos proferirem decisões, fazem-nas sob a escrita de acórdãos.

O dissídio coletivo tem por ponto de partida processual a representação escrita ao Presidente do Tribunal (art. 856, CLT). Através de impulso oficial ocorre a concatenação de atos, os quais serão coroados pela emissão de uma sentença, a qual, a teor do art. 162, §1º, CPC, é o ato do juiz que implica ou na extinção do processo com a resolução ou não do mérito.

Contudo, no procedimento do dissídio coletivo a sentença possui efeitos *sui generis*. Conforme exposto alhures, com o dissídio coletivo as partes dissidentes, em convergência de vontades, submetem ao poder judiciário suas razões para que este as apreciem e crie condições e normas de trabalho. Desta sorte, o Magistrado não se limitara a declarar o direito subjetivo ao caso concreto, mas sim, a criar normas de direito gerais e abstratas, que vigorarão no âmbito da categoria representada e com efeitos *erga omnes*. Denominada desta forma por decisão ou sentença normativa.

Por tudo isto, é factível afirmar que a natureza jurídica da decisão ou sentença normativa é *"constitutiva"*[24]. Neste sentido, salienta Alice Monteiro de Barros ao afirmar que *"trata-se, pois, de ato jurisdicional, com eficácia normativa"*[25].

De acordo com o princípio da subsidiariedade das normas processuais civis (art. 769 da CLT), a aplicação do art. 128, do mesmo instituto processual, é de total aceitabilidade no dissídio coletivo. Determina este artigo que "o juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta", ficando, por óbvio, vedado o conhecimento de questões não suscitadas pelos dissidentes, quando lhe são imposto o dever processual de iniciativa. Outrossim, no lado oposto, ficam garantido, nos termos do art. 114, §2º, CRFB/88, as

[24] Amauri Mascaro Nascimento. *Iniciação ao processo do trabalho*, p. 413.
[25] *Ob. cit.*, p. 693.

disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

No teor da Súmula nº 277 do TST, a decisão ou sentença normativa, bem como o acordo ou convenção coletiva de trabalho, possuem prazo determinado de vigência. O qual, por previsão legal do art. 868, parágrafo único, da CLT, "não poderá ser superior a 4 (quatro) anos". Podendo ser revisto após decorrido 1 ano de sua vigência, caso fatos supervenientes tornem as condições ou normas coletivas de trabalho injustas ou inaplicáveis (art. 873 da CLT).

Como característica derradeira, cumpre enfatizar a preeminência da irretroatividade dos efeitos da decisão ou sentença normativa previsto no art. 867, parágrafo único, alíneas "a" e "b", da CLT. Não há de se invocar a IN nº 04, do TST (revogada pela Resolução Administrativa nº 116/2003), que facultava a retroatividade a fim de evitar distorções salariais durante o interregno de tramitação do dissídio coletivo.

4.6.1 Coisa Julgada

Preliminarmente, insurge relevante a retomada dos entendimentos a respeito da *res iudicata*. Humberto Theodoro Júnior[26] leciona que esta se apresenta *"como qualidade da sentença, assumida em determinado momento processual"*; em seguida, remonta o conceito de coisa julgada material previsto no art. 467 do CPC, o qual assim denomina a sentença que se torna imutável e indiscutível por via da interposição de recurso.

Destarte, o mesmo doutrinador ilustra-o subdividindo a coisa julgada em formal e material. Aquela não aprecia o mérito do objeto litigioso; enquanto esta declara a procedência ou improcedência do pedido do autor.

Feito este breve apanhado sob a *res iudicata*. Passamos à sua análise no contexto do dissídio coletivo.

Para Bezerra Leite, com espeque no art. 2º, I e II, alíneas "c" e "b", respectivamente, da Lei nº 7.701/88, nos quais preceitua a competência dos Tribunais do Trabalho para julgar ações rescisória de sentença normativa, enuncia que *"a sentença normativa faz coisa julgada Material (e, logicamente, formal)"*[27].

---

[26] *Ob. cit.*, p. 592 – 597.
[27] *Ob. cit.*, p. 980.

Este mesmo autor nos apresenta os entendimentos daqueles que sustentam a qualidade de coisa julgada formal e material com fundamentos na vedação de rediscutibilidade das questões de fato e direito já apreciadas no dissídio coletivo, contida na parte final do art. 872, parágrafo único, da CLT[28].

Alice Monteiro de Barros apresenta os ensinamentos de Wilson de Souza Campos Batalha, para o qual os efeitos produzidos durante a vigência da sentença normativa são imutáveis. Essa doutrinadora apresenta fecho ponderando que *"por outro lado, é de se esclarecer que se a possibilidade de revisão excluísse a coisa julgada, os efeitos da sentença de revisão seriam retroativos"*[29], proporcionando inferência à incidência da coisa julgada formal e material.

Por tudo isto, em que pese os fundamentos apresentados pelos doutos, percebe-se a unanimidade quanto à incidência da qualidade de *res iudicata* na decisão ou sentença normativa que põe fim ao dissídio coletivo de trabalho.

4.7 Procedimentos *Strictu Sensu*

O dissídio coletivo de trabalho consta do Título X, Capítulo, arts. 856 a 875, da CLT; e na Lei nº 7.701/88, possuindo, portanto, procedimento específico e regras próprias, apesar disso, não imune às regras comuns dos processos trabalhistas no que for compatível (*v.g.*: aplicação do princípio da conciliação – art. 764 da CLT, princípio da subsidiariedade das normas processuais civis – art. 769 da CLT).

Nos termos do art. 856 da CLT, por iniciativa das partes dissidentes em congruência de vontade, ou do Ministério Público do Trabalho, nos casos assinalados, protocola-se a representação escrita – petição inicial - devidamente acompanhada dos indispensáveis documentos (item 5.5). Em seguida, por impulso oficial, é distribuída por sorteio no Tribunal do Trabalho competente (item 5.4.1). Com esse ato ocorre a instauração da instância. No prazo de 10 dias será designada a audiência de conciliação, da qual os dissidentes tomarão conhecimento através de notificação via registro postal – art. 860, CLT. Poderá o Presidente do Tribunal do Trabalho competente delegar à Vara do Trabalho a presidência da audiência de conciliação, quando esta, por prudência e conveniência, deva ser realizada fora da sede daquele Tribunal do Trabalho – art. 866, CLT. Aceita a proposta de

[28] *Idem*.
[29] *Ob. cit.*, p. 690 e 691.

conciliação ou a solução proposta pelo Presidente, este a submeterá à homologação do Tribunal do Trabalho – art. 863, CLT. Da decisão que homologar o acordo em dissídio coletivo não caberá recurso, salvo por parte do MPT, conforme art. 7º, §5º, Lei nº 7.701/88; Não havendo conciliação ou não comparecendo as partes ou uma delas o processo irá a julgamento, precedido das diligências e manifestação escrita ou, por protesto, oral do Ministério Público do Trabalho – art. 864, CLT, c/c. art. 11, Lei nº 7.701/88. Proferida decisão pelo Tribunal, as partes dissidentes dela tomarão conhecimento por notificação emitido via registro postal; ainda, para efeito de publicidade dos atos processuais, haverá, conforme art. 7º, §1º, da Lei nº 7.701/88, a publicação da decisão ou sentença normativa nos meios oficiais de circulação no prazo de 10 dias. O prazo de 8 (oito) dias para interposição de recurso – teor do art. 895, §1º, CLT - contar-se-á da notificação ou publicação, o que primeiro ocorrer.

4.8 Dissídio Coletivo por Extensão

Mascaro nos ensina que em matéria de dissídio coletivo a "extensão é o ato pelo qual o órgão jurisdicional aumenta o âmbito de aplicação da regulamentação coletiva de trabalho"[30]

Tratando-se de dissídio coletivo de natureza econômica poderá o Tribunal, mediante "juízo de equidade"[31], na própria decisão, estender os seus efeitos a outros interessados, conforme previsto nos art. 868 a 871, da CLT. Para tanto, a parte dissidente deve representar fração dos empregados de mesma empresa e a extensão dos efeitos atingir a outra fração, desde que sejam da mesma profissão. Esta forma de extensão apresentava-se conveniente quando os sindicatos eram formados unicamente por aqueles que espontaneamente se associavam, havia a separação entre empregados não associados e associados, estes eram representados pelos sindicatos na defesa de seus interesses; enquanto aqueles ficavam alheios ao decidido. Atualmente, em decorrência da representatividade ampla da categoria profissional no âmbito da mesma empresa, o dissídio coletivo por extensão não possui utilidade prática. Neste sentido Mascaro[32].

Outrossim, nos termos do art. 869 e parágrafos, da CLT, poderá o Tribunal estender o decisório normativo a todos os empregados da mesma categoria profissional com

[30] *Ob. cit.*, p. 414.
[31] Carlos Henrique Bezerra Leite. *Curso de direito processual do trabalho*, p. 985.
[32] *Ob. cit.*, p. 414.

circunscrição sob sua égide jurisdicional. Contudo, nestes casos, fica condicionado à solicitação dos sindicatos representativos das categorias profissionais e econômicas, ou das empresas, quando não se fizerem representadas. Faz mister a anuência de ¾ dos empregadores e empregados, ou dos respectivos sindicatos. O Tribunal abrirá prazo de no mínimo de 30 dias, e de no máximo de 60 dias para manifestação dos interessados. Após ponderações dos interessados e parecer do MPT o Tribunal do Trabalho julgará o pedido de extensão da decisão ou sentença normativa, promovendo, em seguida, sua publicação. Tratando-se da extensão dos efeitos de dissídio coletivo já em vigor, deverá o Tribunal expressamente demarcar a data de início e termo da vigência da decisão ou sentença normativa estendida. Entendemos que o termo ficará condicionado ao delimitado na decisão ou sentença normativa estendida.

Enfatiza Bezerra Leite, com o qual concordamos, que o dissídio coletivo por extensão "não poderá mais ser instaurado de ofício, por provocação do MPT ou de uma das entidades sindicais"[33] por ofensa ao disposto no art. 114, §2º, da CRFB/88, o qual dispõe do pressuposto inarredável da congruência de vontades – "comum acordo". Restando, assim, prejudicado os incisos "c" e "d" do art. 869, CLT, quando o dissídio coletivo por extensão for de natureza econômica.

4.9 Dissídio Coletivo Revisional

Previsto nos arts. 873 a 875 da Consolidação das Leis do Trabalho, o dissídio coletivo revisional visa submeter ao julgo revisional do Poder Judiciário Obreiro as condições e normas coletivas de trabalho, inseridas por força de acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa, as quais tornaram-se injustas ou inaplicáveis por fatos supervenientes, desde que decorrido 01 (um) ano de sua vigência (art. 873, CLT).

O Tribunal do Trabalho competente para julgar é aquele que emitiu a decisão ou sentença normativa revisanda, conforme preconiza o art. 875, da CLT; ou, sendo o caso de revisão de acordo ou convenção coletiva, há de observar a competência funcional e territorial (item 5.4.1). O Tribunal julgará o dissídio depois de ouvido o MPT através de parecer escrito ou oral (art. 875, CLT e art. 11, da Lei nº 7.701./88).

Para a representação de DC revisional faz-se imperativo o cumprimento dos requisitos indispensáveis conforme tratado alhures.

[33] *Ob. cit.*, p. 985.

Na linha mestra dos ensinamentos de Carlos Henrique Bezerra Leite[34], o art. 874, primeira parte, ao atribuir legitimidade ao Tribunal do Trabalho ou MPT para a promoção do dissídio coletivo revisional, ficou prejudicado por incompatibilidade da vontade da norma constitucional, expressa no art. 114, §2º, CRFB/88, que determina o "comum acordo" entre as partes para a propositura de dissídio coletivo de natureza econômica[35].

[34] *Idem*, p. 987.
[35] Neste sentido: Amauri Mascaro Nascimento. *Iniciação ao processo do trabalho*, p. 414.

5 AÇÃO DE CUMPRIMENTO

5.1 Considerações Preliminares

Nas situações em que o empregador deixar de satisfazer os preceitos contidos em uma decisão normativa, proferida no processo de dissídio coletivo ou em acordo celebrado nesse processo, caberá a propositura da ação de cumprimento. Espécie de reclamatória trabalhista, esta se dará de forma individual, singular ou plúrima, devendo ser apreciada pelas Varas de Trabalho, ou pelo Juiz de Direito investido de jurisdição trabalhista.

Excetuando a sentença de natureza condenatória, a decisão normativa, não será suscetível de execução, mas deverá ser cumprida da mesma forma pela qual é cumprida a Lei, através de ações judiciais de dissídios individuais. Sendo que estas ações deverão ser fundamentadas por meio das próprias sentenças normativas.

5.2 Da Competência Material e Funcional

O princípio processual o qual estabelece que o mesmo Juízo que proferiu a sentença será competente para realizar a execução não se aplica na ação de cumprimento. Pois esta não é uma mera execução, constitui na verdade em uma ação de conhecimento condenatória das condições estabelecidas no processo de dissídio coletivo.

Dessa forma, o conhecimento e julgamento das ações de cumprimento são de competência do Juízo singular, e possuem natureza jurídica condenatória. Enquanto o dissídio coletivo é de competência do Tribunal do Trabalho e possui natureza constitutiva. Assim, mesmo que o dissídio coletivo tenha sido julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, esse não será competente para conhecer a reclamação impetrada em face do descumprimento da sentença normativa.

O Juiz que for julgar a ação de cumprimento não é obrigado a ter conhecimento do conteúdo da sentença normativa. Por essa razão, o Magistrado poderá pedir que a parte faça prova do teor e da vigência da norma. Poderá, ainda, ser exigida a prova de determinada situação de fato.

Quando a parte realizar a propositura da ação sem promover a juntada da certidão de sentença normativa na inicial, essa poderá ser extinta sem julgamento de mérito. O

Magistrado poderá solicitar, alternativamente, que a parte promova a juntada da referida certidão, sob pena de indeferimento da inicial.

No tocante ao rito a ser seguido na ação de cumprimento, a Consolidação das Leis do Trabalho faz distinção apenas no que se refere ao valor da ação, assim causas com valores inferiores a 40 (quarenta) salários mínimos serão regidas pelo procedimento sumaríssimo, conforme se verifica com leitura do art. 852-A, do referido diploma legal.

> *Art. 852-A - Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.*

5.3 Do Objeto

O parágrafo único do art. 872 indica a situação que motivará a ação de cumprimento, conforme se verifica:

> *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 fatos e de direito já apreciada na decisão.*

Apesar de o referido dispositivo legal fazer referência apenas ao salário não pago, deve-se entender que a ação de cumprimento estende-se a quaisquer outras condições de trabalho, que foram previstas na sentença normativa e não cumpridas espontaneamente pelo empregador[36].

O Magistrado que julgar a ação de cumprimento não poderá extrapolar ou deixar de cumprir as determinações expressas na sentença normativa. O Julgador, também, não apreciará fato ou direito que já tenham sido analisados no processo de dissídio coletivo.

Contudo, poderá ocorrer na ação de cumprimento debate sobre matéria que não tenha sido discutida no dissídio coletivo. Também poderão ser verificados fatos que ocorreram após a sentença normativa.

---

[36] Sergio Pinto Martins. *Direito Processual do Trabalho: Doutrina e Prática Forense*, p. 621.

5.4 Da Defesa

O renomado jurista Eduardo Gabriel Saad[37] ensina que na ação de cumprimento o reclamado poderá alegar em sua defesa que a atividade econômica que realiza não se enquadra no âmbito da atividade econômica expressa na sentença normativa. O jurista indica, ainda, ser vedado ao empresário alegar em sua defesa nulidade da sentença normativa. Pois a desconstituição desta faz-se por ação rescisória.

Na defesa será vedado questionar matéria relacionada a fato ou a direito. O reclamado poderá alegar falta de condição econômica para arcar com as novas especificações de trabalho, desde que a sentença normativa não tenha analisado tal aspecto.

Ressalta que o reclamado também poderá se defender alegando na contestação o cumprimento já realizado das condições expressas na decisão normativa, além da prescrição desta.

5.5 Da Prescrição

No que se refere à prescrição para se propor a ação de cumprimento, a contagem do tempo inicia-se com a publicação da sentença normativa, independentemente de seu trânsito em julgado. Tal afirmação fundamenta-se na Súmula 246 do TST, que estabelece ser desnecessário aguardar o trânsito em julgado da decisão para se propor a ação de cumprimento. Esta, conforme o art. 7º, § 6º, da Lei nº. 7.701/88, poderá ser proposta a partir do 20º dia subseqüente da sentença normativa[38].

O TST através da Súmula 350 estabelece que o prazo prescricional das ações de cumprimento só terá inicio a partir da data em que ocorrer o seu trânsito em julgado.

5.6 Da Legitimação

O empregador que assumiu as obrigações presentes na sentença normativa do dissídio coletivo figurará no pólo passivo da ação de cumprimento. Nas situações em que o empregador não se defender dos fatos alegados pelo empregado ocorrerá a revelia, considerando verdadeiros os fatos afirmados pelo autor da ação.

---

[37] *Ob. cit.*, p. 672.
[38] Sergio Pinto Martins. *Direito Processual do Trabalho: Doutrina e Prática Forense*, p. 622.

Com relação à legitimação para propositura da ação de cumprimento, poderá figurar no pólo ativo o empregado ou o sindicato da categoria profissional. Este poderá promover a ação em nome próprio, ou ser substituto processual, independentemente da existência de outorga de poderes dos substituídos. Não será permitido que as Confederações ou Federações figurem como substitutos processuais.

Quando o sindicato se colocar como substituto processual deverá ser anexado à inicial uma relação de todos os substituídos, sob pena de indeferimento da exordial. O sindicato da categoria profissional só poderá ser substituto dos trabalhadores que a ele estiverem associados. Os empregados que não forem sindicalizados deverão propor ações individuais.

6 RECURSOS

O recurso cabível nos dissídios coletivos para interpor sentença normativa é o recurso ordinário ao Tribunal Superior do Trabalho.

A competência para julgá-lo é do SDC, e o prazo para o recurso ordinário é de oito dias, como consta no artigo. 895, b, da CLT.

O Ministério Público do Trabalho poderá interpor recurso ordinário em que atuar como parte e naqueles que apenas emitiu parecer, sendo o único legitimado para propor o recurso no caso de acordo.

O Recurso não terá efeito suspensivo, somente devolutivo, no entanto se relevante for o fundamento, o Presidente do Superior Tribunal do Trabalho poderá nos termos do artigo 14 da Lei nº 10.192/01 atribui efeito suspensivo.

Alguns doutrinadores ainda não admitem o efeito suspensivo no recurso ordinário, visto que o artigo 899 da CLT dispõe que nenhum recurso no processo do trabalho tem efeito suspensivo. Bem como, a Lei. nº 4.725/ 65 que previa em seu artigo 6º o efeito somente devolutivo. No entanto, com o acréscimo do parágrafo 3º, art. 6º, na referida lei, foi concebido o efeito suspensivo ao recurso ordinário no dissídio coletivo.

Com o advento da Lei n. 7.701/ 88 com seu artigo 9º limitava o efeito suspensivo por cento e vinte dias, mas a Lei nº 7.788/89 colocava que em hipótese alguma caberia efeito suspensivo no recurso ordinário em dissídio coletivo. Mais tarde, a Lei nº 7.788/89 foi revogada pela Lei nº 8.030/90. Entretanto, com a impossibilidade da repristinação, o efeito suspensivo não foi novamente possível.

A medida provisória nº 1. 398/96 trouxe novamente a possibilidade do efeito suspensivo no recurso ordinário nos dissídios coletivos, facultando ao Presidente do TST concedê-lo ou não.

Presentemente, o artigo. 14 da Lei nº 10.192/01, dispõe: “O recurso interposto de decisão normativa da Justiça do Trabalho terá efeito suspensivo, na medida e extensão conferidas em despacho do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.”

Para Carlos Henrique Bezerra Leite:

> *"O recurso ordinário interposto da sentença normativa terá sempre efeito suspensivo, cabendo ao Presidente do Tribunal ad quem (TST), em despacho (rectius, em decisão fundamentada), estabelecer, discricionariamente, as conseqüências concretas do efeito suspensivo, como, por exemplo, indicar as cláusulas que podem produzir efeito imediato e as que deverão aguardar o trânsito em julgado da decisão a ser proferida pela SDC"*[39].

Com o objetivo de emprestar efeito suspensivo ao recurso ordinário da sentença normativa tem sido admitido a ação cautelar incidental, mas para isso o requerente deve provar *fumus boni iuris* e *periculum in mora*.

Visando regular o artigo 14 da Lei nº 10.192/01, o TST aprovou ainda, a Resolução n° 120, de 2003, que dispõe *in verbis:*

> *I - Ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho é facultada a designação de audiência de conciliação relativamente a pedido de concessão de efeito suspensivo a recurso ordinário interposto à decisão normativa da Justiça do Trabalho;*
>
> *II - Poderá o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, antes de designar audiência prévia de conciliação, conceder ao requerido o prazo de 5 (cinco) dias, para, querendo, manifestar-se sobre o pedido de efeito suspensivo;*
>
> *III - O Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradoria-Geral do Trabalho, será comunicado do dia, hora e local da realização da audiência, enquanto as partes serão notificadas;*
>
> *IV - Havendo transação nessa audiência, as condições respectivas constarão de ata, facultando-se ao Ministério Público do Trabalho emitir parecer oral, sendo, em seguida, sorteado Relator, que submeterá o acordo à apreciação da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, na primeira sessão ordinária subseqüente ou em sessão extraordinária designada para esse fim;*
>
> *V - O Presidente do Tribunal Superior do Trabalho poderá submeter o pedido de efeito suspensivo à apreciação da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, desde que repute a matéria de alta relevância.*

Da Decisão proferida apelo TST não cabe mais recurso na esfera trabalhista, apenas recurso extraordinário ao Supremo Tribunal Federal se houver violação da Constituição Federal.

Nos casos de omissão ou errada análise dos pressupostos do recurso tem cabimento os embargos de declaração, que deverão ser propostas no prazo de cinco dias. Bem como, o agravo de instrumento e o agravo regimental.

---

[39] *Ob. cit.*, p. 983-984.

7 CONCLUSÃO

O Dissídio Coletivo é o remédio jurídico apto à solução dos conflitos de interesses coletivos suscitados entre grupos sociais vinculados pela relação de emprego e trabalho, sendo a legitimidade postulatória desses grupos (sindicatos das categorias) e empresas, cujos representados ficam sujeitos aos seus efeitos.

Entendemos, ainda, acerca da classificação desses dissídios coletivos, pelos aspectos: econômicos, jurídicos, originários, de revisão e de greve; incluindo os de natureza mista, os quais possuem características natureza declaratória e econômica.

Vimos que o Poder Normativo da Justiça do Trabalho decorre da intrínseca necessidade de se criar condições e normas de trabalho inexistentes, as quais produziram seus efeitos entre as partes que, de comum acordo e diante da impossibilidade de auto-resolução, submetem-se ao decisório estatal. Deste modo, contribuindo, para a pacificação social nas relações de trabalho.

Existem nos dissídios coletivos pressupostos que podem ser subjetivos ou objetivos. Os subjetivos referindo-se à competência judicial para a apreciação da matéria e à capacidade postulatória; e os objetivos, ao esgotamento da via extrajudicial, da inexistência de acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa em vigor, do momento apropriado para a propositura da ação de dissídio coletivo e do atendimento à locução “comum acordo” previsto no art. 114, §2°, da CF/88.

Sobre a competência da Justiça do Trabalho para apreciar dissídio coletivo é de natureza funcional, ao direcionar originariamente aos Tribunais; e territorial, quando as categorias profissional e econômica possuírem abrangência em mais de uma circunscrição territorial, envolvendo, assim, mais de um Tribunal Regional.

Ressaltamos da importância dos requisitos da inicial do dissídio coletivo, conforme art. 856 da CLT, além das exigências comuns do art. 282 do CPC, da cópia do edital de convocação da categoria para que, em assembléia geral, deliberem pelo ajuizamento desse instrumento judicial obreiro, sendo o documento apto a comprovar que as partes dissidentes estão de “comum acordo” para o ajuizamento do dissídio coletivo; cópia da ata da aludida assembléia, conforme art. 859 da CLT; cópia dos registros das negociações coletivas

prévias frustradas; instrumento de mandato *ad iudicia*; e, sendo o caso de dissídio coletivo de natureza revisional, juntar cópia da norma anterior.

No tocante à forma, o dissidente suscitante, nos termos do art. 857 e 858 da CLT, deverá endereçá-la ao Presidente do TRT ou TST; contendo a qualificação da categoria ou empresa suscitante e suscitada; enfatizando a abrangência territorial e subjetiva representada; a pauta de reivindicações objeto do dissídio coletivo e os fundamentos de fato que motivam as reivindicações objeto do dissídio coletivo.

Nas situações em que o empregador deixar de satisfazer os preceitos contidos em uma decisão normativa, proferida no processo de dissídio coletivo ou em acordo celebrado nesse processo, caberá a propositura da ação de cumprimento. Espécie de reclamatória trabalhista, individual, singular ou plúrima, devendo ser apreciada pelas Varas de Trabalho, ou pelo Juiz de Direito investido de jurisdição trabalhista.

Por fim, os recursos, que no caso de dissídio coletivo o cabível é o recurso ordinário, direcionado ao Tribunal Superior do trabalho, tendo como competente para julgá-lo a SDC, no prazo de oito dias, como consta art. 859, b, da CLT. Este recurso não possui efeito suspensivo, somente devolutivo, porém, se relevante for o fundamento, poderá o Presidente do Superior Tribunal do Trabalho, nos termos do art. 14 Lei n° 10.192/01, atribuir efeito suspensivo. Da decisão proferida pelo TST não cabe mais recurso na esfera trabalhista, apenas recurso extraordinário ao STF, mediante arguição de violação de preceito da Constituição Federal.

Nos casos de omissão ou errada análise dos pressupostos do recurso tem cabimento os embargos de declaração, que deverão ser propostos no prazo de cinco dias. Bem como, o agravo de instrumento e o agravo regimental.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. Coordenadora. *Compêndio de direito processual do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001.

CARRION, Valentin, *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.* ed em CD-ROM, 1999.

CUEVA, Mario De La. *Derecho colectivo laboral: asociaciones profesionales y convênios colectivos*. Buenos Aires: Depalma, 1973.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GRINOVER, Ada Pellegrini...[et al.]. *Teoria Geral do Processo*. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 8.ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho: Doutrina e Prática*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MELO, Raimundo Simão de. *Dissídio coletivo de trabalho*. São Paulo: Ltr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao processo do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 5. ed. rev. atual. e ampl. por José Eduardo D. Saad e Ana Maria Saad Castelo Branco. São Paulo: LTr, 2007.

SARAIVA, Renato. *Processo do Trabalho*. Coord. Misael Montenegro Filho. 5. ed. São Paulo: Método, 2009.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho.* Vol. I. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de direito processual do trabalho*. Vol. III. São Paulo:LTr, 2009.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil* – Teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento. 1 v. 47. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.