



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE DIREITO**

**Aline Paz Sales Ximenes Carmo**

**O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE  
CONSTITUCIONAL SOBRE A ATIVIDADE LEGISLATIVA DO MAGISTRADO  
TRABALHISTA**

**FORTALEZA**  
**2010**

**Aline Paz Sales Ximenes Carmo**

**O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE  
CONSTITUCIONAL SOBRE A ATIVIDADE LEGISLATIVA DO MAGISTRADO  
TRABALHISTA**

**Monografia submetida à Coordenação  
do Curso de Direito, da Universidade  
Federal do Ceará, como requisito  
parcial para obtenção do título de  
bacharel em Direito.**

**Área de concentração: Direito do  
Trabalho**

**Orientador: Prof. Dr. Fernando Basto  
Ferraz**

**FORTALEZA  
2010**

**Aline Paz Sales Ximenes Carmo**

**O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE  
CONSTITUCIONAL SOBRE A ATIVIDADE LEGISLATIVA DO MAGISTRADO  
TRABALHISTA**

**Monografia submetida à Coordenação do Curso de Direito, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.**

**Aprovada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_**

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof. Dr. Fernando Basto Ferraz (Orientador)**  
**Universidade Federal do Ceará**

---

**Prof. Júlio Carlos Sampaio Neto**  
**Universidade Federal do Ceará**

---

**Prof. Rafael Sampaio Rocha**  
**Universidade Federal do Ceará**

A meus pais, João Bosco e Maria Lady, e irmãos, Isabel e Vítor.

Aos meus avós maternos, Vicente (*in memorian*) e Maria Socorro, e paternos, Francisco Segundo (*in memorian*) e Maria Aparecida.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, a quem devo a vida e que nela se faz presente, por me mostrar que a todos os homens é dado o poder de crer e que a fé e a oração são mais fortes do que imaginei.

De tantas lições dadas por meus pais, as que mais me tocaram foram as de humildade e perseverança, como assim também lhes ensinaram seus pais, verdadeiros exemplos de que para o homem nada é impossível e que com parcimônia e dedicação é capaz de se ir mais longe.

Agradeço-lhes, portanto, pelo esforço despendido em minha formação intelectual e humana, mas, sobretudo, pelo amor que me dedicam sem cessar, pois sem esse sentimento não posso contar.

Aos meus familiares, tios e tias, a quem tenho como pais, primos e primas, a quem tenho como irmãos, todos, em especial, pela compreensão e pelos incentivos transmitidos ao longo de minha formação acadêmica.

Aos amigos, pelos momentos de alegria e tristeza vividos e pelo apoio incontestável, que nos uniram e firmaram nossa amizade.

Ao Carlos Alberto Mendonça Neto, que com sua força, mostrou-me que não cabe a nós apenas desejar, mas que se deve lutar sempre e sempre pelos nossos objetivos. Agradeço-lhe por todo seu amor, carinho e incentivo que tocam todos os aspectos de minha vida.

Ao professor Fernando Basto Ferraz, pela paciência e orientações dadas ao longo desse trabalho.

À Universidade Federal do Ceará, na figura da Faculdade de Direito, da qual há muito sonhava fazer parte de seu corpo docente e da qual hoje saio como graduada, para levar ao mundo os ensinamentos ali obtidos.

“Toda a grandeza, toda a força, todo o poder é relativo. É necessário ter bem presente que, ao procurar aumentar a grandeza real, se não diminua o verdadeiro poder”.

**(Montesquieu)**

## RESUMO

Trata o presente estudo do exercício do poder normativo pela Justiça Trabalhista, onde o magistrado atua como verdadeiro legislador, criando normas jurídicas extensivas *erga omnes*, para o alcance do fim aos dissídios coletivos de natureza econômica.

Para o melhor entendimento da questão, vislumbram-se aspectos gerais, explicando o que vem a ser o Direito Coletivo Trabalhista e o papel dos sindicatos como instrumento fortalecedor da classe operária na luta por melhores condições de trabalho.

Empós, delineiam-se os conflitos coletivos e seus métodos de dissolução, quais sejam a autocomposição e a heterocomposição, exemplificando-se as principais formas de cada um deles.

Apresentados os meios de composição dos conflitos coletivos, o cerne do trabalho ganha destaque, dando-se ênfase ao que vem a ser o poder normativo e sua evolução no ordenamento pátrio.

Aborda-se ainda a existência de limites ao exercício desse poder, averiguando-se que doutrina e jurisprudência se encontram em um impasse, haja vista as modificações trazidas pelo legislador reformador constitucional.

Palavras-chave: Justiça Trabalhista; Poder Normativo; Dissídios coletivos.

## ABSTRACT

This monograph studies the exercise of normative power by the Labour Court, which happens when the judge acts as a real legislator, creating extensive legal *erga omnes* rules, to reach an economic end to the collective bargaining.

For a better understanding of the issue, general aspects are perceived, explaining what the Collective Labour Law is and what is the role of unions as an empowering instrument of the working class in struggle for better working conditions.

Thereafter, collective conflicts and their dissolution methods are studied. These methods are the self composition and the hetero composition. This work exemplifies the main forms of each.

After the means of composition of collective conflicts are shown, the essence of the work is emphasized, demonstrating what the normative power is and its evolution in the Brazilian legal system.

Furthermore, it approaches the existence of limits to the exercise of that power, showing that doctrine and case law diverge because of the modifications in the Constitution brought by the legislator.

Keywords: Labour Court; Normative Power; Collective bargaining

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>1</b>
<b>2. O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO</b>	<b>4</b>
2.1. Breve Histórico	4
2.2. O Direito Sindical no Brasil	7
2.3. O Direito Coletivo: Denominação e Definições	8
2.4. O Direito Coletivo e o Sindicalismo	10
2.5. As Liberdade e Autonomia Sindicais	12
<b>3. OS CONFLITOS COLETIVOS TRABALHISTAS</b>	<b>15</b>
3.1. Noções Gerais	15
3.2. As Formas Primárias de Composição	17
3.3. A Autocomposição	19
3.3.1. Convenção Coletiva	19
3.3.2. Acordo Coletivo	21
3.3.3. Negociação Coletiva	22
3.4. A Heterocomposição: o Terceiro Interventor	24
3.4.1. Arbitragem	25
<b>4. O PODER NORMATIVO E OS DISSÍDIOS COLETIVOS</b>	<b>27</b>
4.1. A Teoria da Tripartição dos Poderes: Funções Típicas e Atípicas	27
4.2. A Definição de Poder Normativo	30
4.3. A Evolução Histórica do Poder Normativo	32
4.4. A Sentença Normativa: Natureza Jurídica e Efeitos	34

<b>5. O EXERCÍCIO DO PODER NORMATIVO: LIMITAÇÕES E O PAPEL DO MAGISTRADO NA DISSOLUÇÃO DOS CONFLITOS</b>	<b>37</b>
5.1. Os Limites à Normatividade Anteriores à Constituição de 1988	37
5.2. A Carta Magna de 1988: Mudanças ao Poder Normativo	38
5.3. A Atividade Legislativa Ampliada: a Problemática da Equidade	39
5.4. A Atividade Legislativa Limitada: as Barreiras Constitucionais	41
<b>6. CONCLUSÃO</b>	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>49</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende tratar do Poder Normativo exercido pelos magistrados trabalhistas ao servirem como pacificadores dos conflitos coletivos de natureza econômica, diante das reformas que se operaram no ordenamento jurídico pátrio.

O Direito Coletivo respirou verdadeiramente seus primeiros ares com a chegada da Revolução Industrial, quando os operários, submetidos ao modelo liberalista opressor, voltaram suas vozes em defesa de direitos trabalhistas, em busca de garantias que tornassem melhores não somente o ambiente de trabalho, mas também suas condições de vida.

Inicia-se o movimento sindical, ainda que vítima de fortes ondas repressoras do governo. A luta dos trabalhadores então começa, para a qual muito contribuem os sindicatos no alcance das metas trabalhistas, chegando-se enfim à consagração de princípios basilares do Direito Coletivo, tais como os da liberdade e da autonomia sindicais.

Ao longo dos séculos, os sindicatos vêm superando os obstáculos, insurgindo como figura precípua na representação do operariado no embate pelos seus direitos. Operam assim não por mero costume, mas por força de lei, que faz da sua presença item obrigatório para a composição de conflitos.

E, por terem garantidas liberdade e autonomia, tais organizações se prestam a moldar as relações de trabalho, trazendo soluções ao eterno combate entre empregados e empregadores.

As soluções para tais querelas se fazem por formas diversas. Mas, a despeito do que dita a doutrina, duas delas são básicas e permanecem desde tempos remotos, a autocomposição e a heterocomposição. Aquela desponta quando os conflitantes, por própria vontade, dão fim às questões que postam sua relação em tormento. Esta é gerada pela presença de terceiro estranho à relação, que impõe ou propõe solução ao litígio.

Verificam-se como mecanismos autocompositivos a convenção coletiva, o acordo coletivo e a negociação coletiva. Em todos esses, os sindicatos patronais e profissionais se fazem presentes por obrigatoriedade legal. Deles brotam regramentos que irão operar entre seus pactuantes, fazendo-se até mesmo obrigatórios para os demais trabalhadores da categoria, conforme o modelo compositivo adotado.

A heterocomposição se estabelece diante da figura do interventor, ou melhor, pacificador. Através dele, as partes vivenciam a solução por meio da visão de estranho à sua relação. Podem então submeter-se à arbitragem ou à decisão advinda do Estado.

A solução pela via jurisdicional é o foco desse trabalho, face às diversas modificações que se fizeram no ordenamento jurídico do país, quando então ao Estado, em sua função jurisdicional, são estabelecidas novas normas para a intervenção nos conflitos coletivos trabalhistas.

Anteriormente à reforma do Poder Judiciário, empregada pela Emenda Constitucional nº. 45/2004, o Estado era o operador máximo na solução de litígios, cujas decisões operavam como lei perante todos os trabalhadores e empregadores, demonstrando-se que, à míngua das orientações de organizações laborais internacionais, a intervenção estatal permanecia livremente.

O magistrado, ao proferir decisão sobre os conflitos coletivos econômicos, fazia imperar a sua vontade, constituindo direitos e obrigações que valeriam para todos. Ele então exercia o poder criativo, elaborando normas para a disciplina das relações trabalhistas.

A Emenda Constitucional nº. 45/2004 veio impor ao Poder Judiciário limites à sua atividade pacificadora. Ao Estado não mais se dá a liberdade de atuar nos dissídios coletivos sem que os sindicatos concordem com sua intervenção. Valorizam-se muito mais os meios autocompositivos e a arbitragem, verificando-se que, cada vez mais, para as relações trabalhistas, a resolução dos litígios se deve dar pelas próprias partes.

Importante notar que não se argumentam somente as formas de composição dessas questões, pois tratar do Poder Normativo do Estado é analisar

que esse não é função típica do Poder Judiciário, que aqui usurpa funções afeitas tipicamente ao Poder Legislativo, servindo-se superficialmente de pacificador e, em verdade, realizando opções claramente políticas.

O tema se faz importante, portanto, quando se revela que tais atribuições ao magistrado trabalhista, por vezes, pode atrair objetivos contrários àqueles delineados anteriormente à instauração do dissídio.

Não se quer dissecar a capacidade do magistrado trabalhista para a dissolução de tais litígios, pois não se poderiam questionar seus atributos como julgador, haja vista sê-lo não por mera causalidade, mas por aspectos diversos que o fazem merecedor do título.

Quer-se, tão somente, avaliar os limites à atividade legiferante do julgador trabalhista para se verificar que as partes, posto que mais interessadas na resolução do caso, são aptas também para fazer valer suas vontades e dar vazão às suas idéias, como expressão da liberdade sindical tão consagrada internacionalmente.

## **2. O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

### **2.1. BREVE HISTÓRICO**

O Direito Coletivo Trabalhista, ou como alguns doutrinadores o chamam, Direito Sindical, nasceu em meio a inquietações trabalhistas vivenciadas no século XVIII, época em que a indústria emergia como nova fonte geradora de riquezas.

Há quem se insurja contra tal idéia, afirmando que a coletividade trabalhista tenha iniciado de fato com os colégios romanos e as corporações de ofício, durante a Antiguidade e a Idade Média, por vez que aqui os trabalhadores se reuniam conforme a profissão exercida.

Contudo, evidencia-se nesse período que os objetivos prementes de tais reuniões de trabalhadores não eram a melhoria das condições do trabalho, mas somente a produtividade para a geração de riquezas como forma de monopolizar os ofícios desenvolvidos à época. Não havia sequer interesse em apoiar socialmente os trabalhadores, garantindo-lhes assistência.

Tantas eram as diferenças existentes entre os próprios integrantes das corporações de ofício que estas acabaram por se desgastar. O individualismo e a livre iniciativa encerraram de vez a era corporativista medieval, cujo fim se consagrou com o Edito de Turgot e a Lei Chapelier (1791), atos que aboliram as corporações de ofício.

Após o período absolutista, os anseios liberais foram postos em prática, colocando a burguesia em evidência econômica. Deu-se início assim ao crescimento industrial.

Trabalhava-se em condições subumanas, onde a jornada de trabalho poderia atingir vinte horas, sem qualquer intervalo para descanso, e pela qual recebia-se muito aquém do considerável para sobrevivência de um único trabalhador, quiçá de sua família.

Assim, para garantia do mínimo possível, famílias inteiras trabalhavam, incluindo-se crianças, mulheres grávidas e idosos, os quais exerciam funções tão árduas quanto de homens adultos.

Fontes ainda relatam que, para o melhor desempenho nas atividades, patrões se utilizavam de métodos degradantes, tais como mutilação de membros dos corpos de seus trabalhadores, como dedos. Para os proprietários das indústrias, não seriam poupados esforços de seus empregados para o alcance de uma maior produtividade, haja vista que imperava na economia mundial a lei da oferta e da procura.

As idéias liberalistas, por óbvio, repercutiram nas diretrizes governamentais, as quais proibiram as associações trabalhistas, tendo elencado-as como crime o Código Penal francês. Porém, quaisquer dessas medidas inibitórias foram insuficientes para intimidar os trabalhadores, que persistiam em realizar reuniões clandestinas e em discutir melhorias no âmbito trabalhista.

Percebe-se então que após a fase de intolerância às associações trabalhistas, estas passam a ser reconhecidas, admitindo-se o direito de associação e surgindo na Inglaterra as *Trade Unions*, ocasião em que os primeiros sinais da liberdade sindical começaram a surgir.

Diversos países passaram a integrar em seu ordenamento jurídico o reconhecimento da liberdade sindical, inclusive garantindo-a constitucionalmente, como ocorreu na Alemanha, com a Constituição de Weimar, de 1919.

Não se pode olvidar, contudo, da grande influência do pensamento marxista em toda a classe laboral. Karl Marx, filósofo alemão de corrente autoritarista, desenvolveu idéias sobre produção, a qual seria composta de três fatores distintos, quais sejam recursos naturais, capital e trabalho no Manifesto Comunista, de 1848.

Para Marx, tais fatores não possuíam a mesma elasticidade. Enquanto que o trabalho e o capital eram explorados desmedidamente, os recursos naturais são limitados, devendo ser utilizados de tal forma que se os aproveite ao máximo, gerando maiores riquezas.

Verificou assim que o trabalho humano era o maior fator agregador de riquezas, o que ele chamou de mais-valia. Contudo, estas não seriam divididas igualmente entre a mão-de-obra e os empregadores. Estes, membros da burguesia, angariavam para si quase que a totalidade do lucro obtido do trabalho árduo dos empregados, os quais estavam destinados a uma fatia esqualida do que era auferido.

A solução que Marx propôs para dirimir as desigualdades sociais e econômicas até então vividas foi a de realizar uma revolução do proletariado, cujo objetivo precípuo seria de exterminar as estruturas dominantes, retirando a burguesia do poder e iniciando uma fase socialista, para que então se chegasse ao comunismo.

A despeito das diversas críticas e falhas da teoria marxista ora exposta, esta fincou raízes na Europa, difundindo-se no mundo, ainda que paulatinamente, por meio de movimentos como a Primeira Internacional.

O sindicalismo ganha espaço internacionalmente, tendo sido reconhecido seu direito no Tratado de Versalhes e na Declaração Universal dos Direitos do Homem, a qual sinaliza:

Art. XX – Todo homem tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas, ninguém poderá ser obrigado a fazer parte de uma associação;  
Art. XXIII – Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Consagrou-se assim o direito de sindicalização, garantindo a todo e qualquer trabalhador a prerrogativa de participar, ou mesmo, formar associações voltadas à discussão de direitos e obrigações trabalhistas, tratando-se aqui do preceito máximo do Direito Sindical, o princípio da liberdade sindical.

A criação da Organização Internacional do Trabalho veio selar a liberdade sindical, fruto de diversas convenções, em especial a Convenção nº. 87, a qual trata da liberdade e proteção do direito sindical.

Contudo, nem todos os países que se dizem democráticos acataram todas as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho. A atividade sindical

nesses países ainda sofre regulamentações estatais, mascarando o ideal libertário garantido no ordenamento jurídico dos mesmos.

## **2.2. O DIREITO SINDICAL NO BRASIL**

O movimento sindical brasileiro se desenvolveu com certas peculiaridades em relação aos demais países do mundo. A predominância do sistema escravocrata por tantos séculos impedia a organização livre dos trabalhadores e, somente após a abolição dos escravos, nascem os primeiros sinais do sindicalismo.

A extinção do regime de escravatura reduziu a mão-de-obra, fazendo com que os grandes agricultores importassem trabalhadores. Os imigrantes, por sua vez, chegaram ao Brasil, ansiosos por empregos e possibilidades de crescimento econômico, porém munidos de ideais trabalhistas revolucionários em expansão na Europa.

No entanto, a economia predominantemente agrícola representava obstáculos à força trabalhista, não tendo o Direito Coletivo qualquer expressão ante as Constituições do Império (1824) e da República (1891).

O sindicalismo brasileiro cresceu de forma inversa ao que foi visto na Europa, surgindo inicialmente no setor agrícola, haja vista a indústria incipiente do país. As primeiras leis a respeito regulamentavam assim a sindicalização rural, para empós tratar do sindicalismo urbano.

Porém, somente após a Primeira Guerra Mundial, pode-se afirmar veementemente que o ordenamento jurídico brasileiro veio dar eficácia à legislação sobre Direito Coletivo. E, como marco desse desenvolvimento, o Decreto nº. 19.770, de 1931, veio consagrar a unicidade, a neutralidade e a nacionalidade sindicais, e a Constituição de 1934 declarou a autonomia dessas figuras.

Entretanto, a partir de 1937, tendo início o Estado Novo, as organizações sindicais tiveram seus direitos minguados, onde não mais seria aceito o pluralismo

sindical, instaurando-se a idéia de sindicato único e reprimendo-se movimentos como a greve e o *lockout*.

Com a Constituição de 1946, voltou-se ao Estado Democrático de Direito, o qual perdurou até o Golpe Militar de 1964. O direito à sindicalização sofreu reprimendas ante o governo ditatorial da época, mas teve sua liberdade recuperada com o advento da Constituição de 1988, a qual, em seu artigo 8º, dispõe sobre a liberdade de associação sindical ou profissional, proibindo a intervenção do Estado na organização sindical e tornando o sindicato figura de representação na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, sejam coletivos ou individuais.

O Direito Coletivo enfim ganha máxima expressão no ordenamento jurídico brasileiro, assegurando a todos o direito de sindicalizar-se e a lutar pelas melhorias das condições trabalhistas, dando liberdade aos sindicatos, para que estes dêem voz aos anseios da classe trabalhadora e assim lhe garanta a efetividade de seus direitos e interesses.

### **2.3. O DIREITO COLETIVO: DENOMINAÇÃO E DEFINIÇÕES**

As relações trabalhistas podem ser divididas em individuais e coletivas. Estas representam a união de trabalhadores que possuem interesses em comum, em busca de superar a inferioridade econômica. Aquelas são estabelecidas pelo contrato individual, firmado entre empregado e empregador, onde se abrigam os interesses individuais das partes.

Consideradas sob o prisma coletivo, essas relações são o reflexo da generalização de certos aspectos da relação individual, os quais são assim afeitos, haja vista sua recorrência no plano da concretude, sendo então, em contraponto, relações de natureza abstrata.

Tal ramo do Direito Laboral considera dessa forma as relações trabalhistas, generalizando os aspectos das relações individuais, como bem explica Alice Monteiro de Barros:

O Direito Individual tem como núcleo o contrato, que por sua vez cria uma relação individual de trabalho, cujos interesses são concretos, referindo-se a cada indivíduo determinado, enquanto o Direito Coletivo pressupõe uma relação coletiva de trabalho, em que os sujeitos se encontram em função de uma coletividade profissional; logo, a relação jurídica daí advinda põe em jogo interesses abstratos do grupo<sup>1</sup>

Doutrinadores sustentam que, por cuidar de relações pertinentes ao âmbito trabalhista, o Direito Coletivo é parte integrante do Direito do Trabalho, desconsiderando-se sua autonomia, posto que esse ramo não dispõe de regras elencadas em diploma específico seu, nem mesmo princípios; não possui ainda doutrina própria, sob o ponto de vista de que é estudado juntamente com o Direito Individual; e cuja jurisprudência brota do mesmo órgão do Judiciário, a Justiça do Trabalho.

Outros estudiosos, contudo, afirmam que o Direito Sindical permanece em conexão ao Trabalhista, mas se encontra em processo para se tornar uma ciência autônoma, considerando-o de tal forma por contar ele com certos requisitos que lhe podem garantir um posto de autonomia perante o Direito Laboral.

Para esses, o Direito Coletivo se constitui de doutrina e princípios próprios e abundantes, dentre os quais se destaca, para o presente trabalho, o princípio da autonomia coletiva. Seus sujeitos são diversos dos que se apresentam nas relações individuais, restando apenas um aspecto para que então alcance a independência de fato: legislação numerosa.

Não se pode olvidar de que há princípios que somente se aplicam ao Direito Coletivo, não podendo estabelecer ligações junto a ramo diverso do âmbito trabalhista, dentre os quais se destacam a liberdade sindical e a autonomia coletiva.

Porém, a despeito da existência de tais requisitos, não se pode esquecer que as regras, a doutrina, a jurisprudência e os princípios do Direito Coletivo decorrem, em verdade, das reiteradas condutas verificadas nas relações trabalhistas individuais, não se podendo considerar tal seguimento totalmente independente daquele que o gerou, o Direito Laboral Individual.

---

<sup>1</sup> Curso de Direito do Trabalho. 4 ed. São Paulo: Ed. LTr, 2008, p.1206.

Pode ser conceituado enfim conforme sua acepção subjetiva ou objetiva. Subjetivamente, o Direito Coletivo representa a prerrogativa de filiação que se dá ao trabalhador e, objetivamente, ele representa o que está disposto na ordem jurídica de um país, considerando-o assim como a fração do Direito Trabalhista que estuda as relações coletivas, estabelecidas entre empregados e empregadores, buscando-se uma solução para os conflitos que entre os mesmos venham existir.

## **2.4. O DIREITO COLETIVO E O SINDICALISMO**

Ao falar em Direito Coletivo, não se pode afastar de seu âmbito o sindicalismo. Os sindicatos representam a prática do Direito Coletivo na luta por melhores condições de trabalho.

Através dessas figuras, os trabalhadores, ligados por laços profissionais, fazem-se representar, ganhando voz e vez diante dos patrões, em busca de dirimir as desigualdades sócio-econômicas que existem entre eles.

Os sindicatos, portanto, são a representação da classe trabalhadora, e mesmo de empregadores, ligados por profissão em comum, que cuidam de querelas pertinentes a ambas as partes, em defesa de interesses coletivos, para então trazer-lhes melhorias no ambiente trabalhista, social, econômico e até mesmo familiar, como melhor explica Valentin Carrion a respeito dos sindicatos de trabalhadores:

Sindicato de empregadores é o agrupamento estável de membros de uma profissão, destinado a assegurar a defesa e representação da respectiva profissão para melhorar as condições de trabalho (Dourand, Gomes-Gottschalk Curso). O sindicato patronal congrega os empregadores com a finalidade de defender seus interesses econômicos.<sup>2</sup>

São considerados como pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, e se organizam por categorias, conforme a identidade de profissão ou

---

<sup>2</sup> Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 34 ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009, p.423.

empregador dos trabalhadores, o que a doutrina chama de paralelismo sindical, conforme expressou o legislador nos artigos 511, §§1º e 2º da CLT, *in litteris*:

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

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

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

Categoria profissional, segundo o dispositivo legal acima, é a união de empregados ligados por uma atividade em comum, em caráter permanente, importando dizer que, para cada categoria profissional, de trabalhadores, existirá uma econômica, de empregadores, na defesa de seus interesses econômicos, o que a doutrina denominou de paralelismo sindical, modelo adotado diante da forte influência italiana na legislação pátria laboral.

A organização sindical se dá de forma piramidal, onde os sindicatos são a base, com representação regional, que poderão se unir e formar as federações, que, em conjunto, por sua vez, congregam as confederações, conforme trazem o *capita* dos artigos 534 e 535 da CLT a seguir:

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

Art. 535 As confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações e terão sede na Capital da República.

À luz do princípio da liberdade sindical, os sindicatos não obedecem a qualquer regra de criação e funcionamento, como outrora. Mantêm-se assim parcialmente livres da intervenção estatal, devendo apenas ser atendida à regra da unicidade sindical, onde resta disposto que não será permitida a presença de mais de um sindicato representativo de categoria na mesma base territorial.

Os sindicatos são espelho do avanço democrático no mundo, tendo como principal papel a defesa de interesses de uma determinada coletividade, com o fim de dirimir as desigualdades existentes no âmbito trabalhista.

## **2.5. AS LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAIS**

A criação da OIT e suas convenções vieram consagrar o princípio da liberdade sindical. A Convenção nº 87 foi a primeira a tratar especificamente desse preceito do Direito Sindical, afirmando que os trabalhadores são livres para se organizarem em busca de interesses em comum.

Art. 2º. Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituir organizações de sua escolha, assim como o de se filiar a estas organizações, à condição única de se conformarem com os estatutos destas últimas.

O ordenamento jurídico brasileiro não aderiu a essa convenção, porém traz na Constituição da República e na Consolidação das Leis do Trabalho a garantia da livre associação trabalhista.

A liberdade sindical é obstáculo então ao intervencionismo estatal, em claro combate ao sistema corporativista e autoritário até então implantado no país. Ao Estado, é relegada apenas a função de fiscalização das associações trabalhistas, não podendo tecer regramentos ao funcionamento, organização e administração das mesmas. Os sindicatos são então mecanismos auto-suficientes.

A idéia acima reflete o direito que empregados e empregadores têm de unir-se com a intenção de organizar-se em sindicatos, sem que para tanto sejam pautadas restrições, podendo dispor livremente sobre suas regras de funcionamento e administração, além de filiar-se a tais associações, podendo nelas permanecer ou não, segundo lhes convenha.

Analisa-se tal preceito sob dois aspectos, o individual e o coletivo. A liberdade sindical individual trata da prerrogativa de filiação livre, na qual os

envolvidos podem participar ou não dos sindicatos, conforme suas convicções, sem que venha a sofrer sanções.

A liberdade sindical coletiva abrange a figura do sindicato em si, como grupamento de pessoas com interesses em comum, e seu funcionalismo. Assim, se lhes garante que seus componentes disporão sobre qual forma se dará sua organização, suas regras, sua administração e o exercício de suas funções.

Como resultado da não recepção da Convenção nº. 87 da OIT, tal preceito sofre restrições na realidade brasileira, cujo ordenamento prevê a existência apenas de um único sindicato de categoria por base territorial, bem como a previsão de contribuição compulsória para empregados que não estejam sindicalizados.

À liberdade coletiva se agrega a autonomia sindical, que, segundo certos doutrinadores, é espécie de liberdade que trata da autodeterminação dos sindicatos.

A autodeterminação vem a ser o poder de autogoverno, de auto-organização sindical, por meio do qual os sindicatos ficam obrigados à elaboração e à aprovação de seus estatutos, à eleição de seus dirigentes, à organização de sua estrutura administrativa, bem como à feitura de um programa de ação.

Os sindicatos exercem sua primordial função, qual seja a defesa da vontade de seus associados e da classe trabalhadora em geral, na elaboração de normas jurídicas, a despeito do interesse do Estado, que não se envolve no exercício das atividades sindicais.

Atribui-se aos sindicatos também a função de criar normas que se farão, por óbvio, obrigatórias entre os componentes das relações trabalhistas, como forma de resolução dos conflitos delas nascentes.

Observe-se, para melhor entendimento, como Vólia Bomfim Cassar descreve o princípio da autonomia coletiva:

O direito positivo não é de responsabilidade exclusiva do Estado, competindo também aos agentes sociais contribuírem com a construção de normas jurídicas de caráter coletivo, de observância obrigatória no território, como as leis, preenchendo as lacunas legais e melhorando a condição social do trabalhador. Para tanto, os sindicatos representativos das categorias dos empregados e dos empregadores negociam com a finalidade de criarem, alterarem ou suprimirem direitos trabalhistas, normalmente de

caráter privado, que irão vincular as partes atingidas pelo convênio coletivo resultante da negociação coletiva.<sup>3</sup>

A autonomia coletiva permite que o sindicato se insira no ordenamento jurídico não somente como parte representativa dos trabalhadores, mas como organismo deliberante de normas que comporão o direito positivo do país, dispensando a figura do Estado como único ser capaz de dirimir conflitos.

Observa-se que tais princípios são consagrados constitucionalmente, porém não são aplicados em conformidade com o que consta nos parâmetros internacionais.

A eles ainda são postos entraves a impedir seu pleno gozo pelos trabalhadores. Assim, confirmando-se a liberdade sindical, qualquer pessoa poderá filiar-se a tais organizações, atentando-se somente para o fato de que sua escolha já se encontra direcionada, pois a sindicalização só pode ser feita a um único sindicato de classe na base territorial.

---

<sup>3</sup> Direito do Trabalho. 2 ed. Niterói: Impetus, 2008, p.1249.

### 3. OS CONFLITOS COLETIVOS TRABALHISTAS

#### 3.1. NOÇÕES GERAIS

Conflitos surgem da existência de divergência de interesses entre duas ou mais pessoas. Assim, deverá existir quem pretenda algo e quem se oponha a essa pretensão, fazendo com que os envolvidos lutem entre si, visando à prevalência de uma única vontade.

Os conflitos trabalhistas envolvem trabalhadores e empregadores na defesa de seus interesses, podendo-se dividi-los em coletivos e individuais.

Os conflitos podem ser individuais ou coletivos. Os individuais são aqueles que têm por objeto interesses individuais concretos, de pessoas determinadas. Os coletivos de trabalho ocorrem quando existir divergência de interesses trabalhistas entre um grupo de trabalhadores e seus empregadores, para defesa de algum interesse coletivo dos grupos ou dos membros que o compõem.<sup>4</sup>

Verifica-se que os individuais decorrem de uma relação em que os trabalhadores são considerados isoladamente quanto aos seus interesses. Os coletivos versam sobre as querelas existentes entre grupos de trabalhadores e empregadores, imperando o interesse geral.

Para Amauri Mascaro Nascimento, os conflitos coletivos são considerados pelos seus sujeitos:

Os primeiros ocorrem entre um trabalhador ou diversos trabalhadores individualmente considerados e o empregador, via de regra, com base no contrato individual de trabalho. Já o conflito coletivo 'alcança um grupo de trabalhadores e um ou vários empregadores e se refere a interesses gerais do grupo'.

Assim, os conflitos são coletivos quando, em razão dos seus sujeitos, que serão os grupos de trabalhadores abstratamente considerados, de um lado, e o grupo de empregadores, de outro, objetivaram matéria de ordem geral.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Ibidem, p. 1263.

<sup>5</sup> Iniciação ao Direito do Trabalho. 33 ed. São Paulo: Ed. LTr, 2007, p. 475.

Diversas subdivisões são utilizadas pela doutrina atual. Alguns afirmam que tais conflitos devem ser classificados em econômicos, sociais, legais e ilegais.<sup>6</sup> Outros defendem que a divisão deverá ser estabelecida conforme o interesse, podendo ser conflitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos<sup>7</sup>.

Assim, os conflitos coletivos, por sua vez, subdividem-se em econômicos e jurídicos, segundo a doutrina majoritária. Os primeiros objetivam a criação ou modificação de condições trabalhistas, enquanto que os segundos visam à interpretação e aplicação de normas jurídicas.

Quanto à finalidade a que se prestam cada um desses conflitos, identifica-se que os econômicos agregam nova norma à ordem jurídica de um país, enquanto que os jurídicos servem à declaração de uma norma ou sua execução.

Dessa classificação mais utilizada no Brasil, nasce outra linhagem, desta vez sobre os tipos de dissídios coletivos trabalhistas.

No Brasil, os Tribunais do Trabalho consideram que o dissídio coletivo é destinado à criação de novas normas; portanto, é de natureza econômica ou de interesse. Quanto aos denominados *conflitos jurídicos* ou *de direito*, os nossos Tribunais preferem compreendê-los como matéria a ser decidida não por meio de dissídios coletivos, mas mediante dissídios individuais condenatórios ou declaratórios perante as Varas do Trabalho. São admitidos dissídios coletivos declaratórios, porém são raros e de uso muito limitado em nossos Tribunais.<sup>8</sup>

Percebe-se que a doutrina majoritária classifica os conflitos trabalhistas em coletivos e individuais. Dentre os conflitos coletivos, objeto de estudo desse trabalho, existem os dissídios coletivos que, por sua vez, subdividem-se em jurídicos e econômicos.

Grosso modo, dos conflitos coletivos surgem os dissídios econômicos, que versam sobre situações em que há necessidade de criação de normas e permitem a utilização do poder criativo para obtenção de uma resolução. Novas regras serão criadas, posto que a finalidade dos dissídios está na obtenção de uma norma jurídica a garantir os interesses de ambas as partes envolvidas.

---

<sup>6</sup>Vólia Bomfim Cassar. op. cit., p. 1263.

<sup>7</sup> Amauri Mascaro Nascimento. op. cit., 433.

<sup>8</sup> Ibidem, p. 476

### 3.2. AS FORMAS PRIMÁRIAS DE COMPOSIÇÃO

A insatisfação diante de uma pretensão não atingida, seja porque aquele a que era dirigida não a cumpriu ou mesmo porque a lei não a permitia, gera desconforto entre as partes, as quais iniciam um embate em busca da firmação de suas idéias.

Da mesma forma, os conflitos coletivos no âmbito trabalhista se formam com a divergência de interesses existentes entre dois grupos distintos, no caso os sindicatos de categoria profissional, e os patronais, como outrora afirmado.

Implica dizer que os combatentes lançarão mão de todas as armas possíveis para enfim alcançar a prevalência de suas vontades, dirimindo o conflito por conta própria ou com a ajuda de terceiro pacificador.

Como regra geral, verifica-se que as querelas sociais se solucionam por duas formas básicas de composição: a autotutela e a autocomposição. Na primeira, há imposição de interesse de uma das partes, enquanto que na segunda, uma delas verterá seu desejo em favor do outro.

A eliminação dos conflitos ocorrentes na vida em sociedade pode-se verificar por obra de um ou de ambos os sujeitos dos interesses conflitantes, ou por ato de terceiro. Na primeira hipótese, um dos sujeitos (ou cada um deles) consente no sacrifício total ou parcial do próprio interesse (autocomposição) ou impõe o sacrifício do interesse alheio (autodefesa ou autotutela). Na segunda hipótese, enquadram-se a defesa de terceiro, a conciliação, a mediação e o processo (estatal ou arbitral).<sup>9</sup>

Notificando-se que a autotutela é meio arcaico e antidemocrático de resolução de conflitos, a autocomposição resta como modelo básico para tanto, adotado pela doutrina mais respaldada, encontrando em estudiosos como Amauri Mascaro Nascimento<sup>10</sup> destaque para os conflitos coletivos.

Para tal doutrinador, a solução dos conflitos coletivos se dá por três vias distintas, quais sejam a autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição.

---

<sup>9</sup> CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria Geral do Processo. 24 ed. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 26.

<sup>10</sup> op. cit., p. 476-477.

A autodefesa se expressa no mundo laboral por meio de movimentos reivindicatórios, como as greves, o *lockout* e os piquetes. Contudo, na atualidade, tais mecanismos servem apenas como expressivos à indignação e insatisfação dos trabalhadores, não servindo necessariamente à dissolução conflituosa.

A autocomposição pode ser observada quando as partes, em consonância, abdicam de certos desejos em prol do fim da querela. Nela, os lados oponentes cedem certos de seus interesses, chegando-se a uma conclusão que aos mesmos seja satisfatória, sem que para tanto necessitem da decisão de terceiro, estabelecendo-se por conciliação ou mediação.

Nessa forma de composição, as partes não se submetem à decisão de terceiro diferente à relação, apesar da presença deste durante o processo. O que há, em verdade, é um consenso entre as mesmas, dispensando-se a figura do conciliador ou mediador, que só se faz presente como mero orientador.

Entretanto, outros se posicionam diferentemente em relação à figura do terceiro conciliador na autocomposição. Para esses, a autocomposição não é capaz de dar à relação conflitante resolução total, pois a ela não é possível a intervenção de terceira pessoa, onde somente a convenção coletiva e o acordo coletivo seriam ferramentas aptas a tanto.

A heterocomposição, à semelhança da autocomposição, vem presidida por sujeito que não se insere na relação trabalhista em questão. Contudo, não se verifica nela a dispensa dessa terceira figura, que decidirá obrigatoriamente a questão ou implicará às partes uma solução, a qual será ou não acatada pelas mesmas.

Para outros doutrinadores, tal como Américo Plá Rodríguez<sup>11</sup>, os conflitos coletivos podem ser compostos sob seis formas básicas: ajuste direto, onde empregados e empregadores dão fim ao conflito sem a presença de terceiros, a exemplo do acordo coletivo; a investigação, na qual a solução nasce da análise de um perito convocado pelas partes, permitindo que estas dêem a melhor solução para as divergências que se lhes apresentam; a conciliação, forma que necessita da

---

<sup>11</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. Estudo preliminar, *in* de BUEN, Nestor (Coord.). A solução dos conflitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 1986. p. 18-25.

intervenção de terceiro, particular ou órgão estatal, na negociação coletiva; a mediação, por meio da qual o terceiro irá apenas orientar e sugerir às partes uma resolução para as suas divergências; a arbitragem, por meio da qual se soluciona o conflito graças ao laudo técnico emitido pelo árbitro eleito pelas partes; e a decisão judicial, quando o litígio sofre intervenção estatal, sendo resolvido graças à decisão emitida por órgão julgador.

Percebe-se que as formas de resolução de conflitos não possuem classificação exata, existindo na doutrina diversas versões sobre como aqueles podem ser dirimidos.

Porém, para melhor reflexão sobre o assunto, considerar-se-á a divisão das formas compositivas em autocomposição e heterocomposição, segundo a qual as primeiras não sofrem intervenção obrigatória de terceiro, enquanto que as segundas se estabelecem diante de sujeito que aconselhe ou imponha decisão ao conflito.

Ressalte-se, entretanto, que essa caracterização é utilizada para uma avaliação mais clara sobre o assunto a que se presta o presente trabalho, haja vista que as demais classificações podem ser um tanto entroncadas, dificultando o entendimento dos leitores menos providos de saber jurídico.

### **3.3. A AUTOCOMPOSIÇÃO**

#### **3.3.1. CONVENÇÃO COLETIVA**

A convenção coletiva é prevista pelo texto consolidado, *in litteris*:

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

Ela é acordo que advém da vontade livre e espontânea dos sindicatos de categorias profissional e econômica, sujeitos legitimados a assentir com as estipulações definidas nesse instrumento de transação.

O instrumento que dela nasce tem natureza jurídica, e as normas nele contidas se fazem obrigatórias não só para aqueles que participaram do litígio, mas também para todos os empregados, empregadores e terceiros.

Representa assim importante forma de participação dos trabalhadores nas modificações das condições de trabalho e fonte formal do Direito do Trabalho, dada a autonomia garantida aos sindicatos no exercício de suas funções.

Tal figura autocompositiva apresenta cláusulas abstratas e gerais, o que as assemelha a normas jurídicas. Entretanto, a sua natureza jurídica gera controvérsias, apresentando a doutrina teorias diversas para explicar como convenções se comportam frente ao ordenamento jurídico.

Diante das inúmeras possibilidades de se distinguir a natureza desses instrumentos coletivos, a teoria que se sobressai é a do ato ou contrato-regra. Defende-se que as cláusulas de convenção se situam entre contrato e lei. É contrato, pois brota da vontade dos sindicatos acordantes; mas assume características legislativas ante a criação de normas de sentido abstrato a refletir sobre determinados grupos trabalhistas.

A distinção fundamental entre o contrato individual de trabalho e a convenção coletiva *lato sensu*, é que, enquanto o primeiro cria a obrigação de trabalhar e a de remunerar, a convenção coletiva prevê direitos e obrigações para os contratos individuais em vigor ou que venham a celebrar-se; como se diz, é mais uma lei do que um contrato. Tem a vantagem de descer a minúcias e, melhor que a lei, adaptar-se às circunstâncias específicas das partes, do momento e do lugar.<sup>12</sup>

Nesses convênios coletivos, os sindicatos exercem seu poder normativo, dando vida ao princípio basilar do Direito Coletivo, o da auto-regulamentação, exercendo ainda sua função precípua que é a de expressão dos interesses da classe trabalhadora, para a intermediação junto aos patrões.

---

<sup>12</sup>Valetin Carrion. op. cit., p. 471

Suas cláusulas assim são dotadas de obrigatoriedade e normatividade. Tornam-se obrigatórias pela própria natureza de pacto delas inerente, onde os sindicatos convenientes assumem a obrigação de cumpri-las, podendo responder a sanções diante do descumprimento das mesmas.

O efeito normativo das convenções coletivas é o que as diferencia dos demais contratos sociais. Enquanto que estes espalham seus efeitos apenas entre as partes envolvidas, aquelas não se limitam aos sindicatos, abrangendo todos os trabalhadores da categoria, independentemente de filiação sindical.

Note-se, também, que, em face do efeito normativo, as convenções coletivas aplicam-se não apenas sobre os sócios dos sindicatos, mas sobre todos os membros da categoria. Obrigam a todas as empresas que nelas encontram uma série de deveres a serem cumpridos nas relações individuais de trabalho. Beneficiam inúmeros empregados que trabalham nessas empresas, pelo simples fato de integrarem o setor de atividade econômica a que pertence o seu sindicato.<sup>13</sup>

### 3.3.2. ACORDO COLETIVO

Os acordos coletivos, diferentemente da convenção coletiva, não se estabelecem entre os mesmos sujeitos, pois o sindicato patronal não figura nessa relação. A celebração enfim ocorre entre o sindicato profissional e uma ou mais empresas do ramo e seus efeitos somente atingirão aqueles que nele se envolveram.

Art. 611. (...)

§1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

A necessidade de se acordar coletivamente surge para atender situações conflituosas de dadas empresas. Estabelecem-se, portanto, somente com a presença do sindicato profissional, não havendo a figuração de sindicatos de empresas.

---

<sup>13</sup> Amauri Mascaro Nascimento. op. cit., p. 495.

A não intervenção sindical para elaboração de acordos coletivos encontra sustentação no texto consolidado, porém sofre algumas críticas, nas quais se afirma que essa vulnera a ordem constitucional do país, no momento em que dispensa figura representativa obrigatória no Direito Sindical.

### 3.3.3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Como reflexo do princípio da não intervenção estatal nas atividades sindicais, o ordenamento elenca a negociação coletiva como outra forma autocompositiva.

Negociação coletiva é forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito à elaboração do Estado. É a negociação destinada à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores.<sup>14</sup>

Esta é mais uma expressão do poder criativo dos sindicatos e de sua autonomia. Sendo forte característica do Direito do Trabalho, a negociação coletiva tem papel primordial no processo de resolução de conflitos coletivos.

Pode-se dizer ainda que a negociação coletiva é o instrumento transacional em que o sindicato exerce plenamente sua autonomia, representando o máximo instrumento pacificador independente da intervenção estatal.

Como bem destacou Amauri Mascaro Nascimento:

Se há uma instituição que é característica do direito do trabalho e que mantém vínculos estreitos com toda a estrutura desse ramo do direito é a negociação coletiva. Sua presença é incontestável, tanto no tempo, desde os primórdios da formação juslaboral, como no espaço, independentemente da estrutura política ou ideológica em que se desenvolve. O que muda é apenas o grau de desenvolvimento da negociação coletiva, mais evoluída nos sistemas políticos liberalistas e menos praticada nos sistemas jurídico-políticos centralizados no Estado, nos quais maior é a regulamentação estatal das condições de trabalho.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Ibidem, p. 479.

<sup>15</sup> Ibidem, p.479.

A função jurídica precípua da negociação coletiva é a normativa, por meio da qual se criam, modificam-se ou suprimem-se condições trabalhistas, que irão prevalecer ante os contratos individuais do trabalho, servindo também a extinguir conflitos.

E, ante essa normatividade, as decisões que dela surgem tornam-se obrigatórias àqueles que dela fizeram parte, não prevalecendo para os grupos negociantes.

Porém, não se presta somente à composição de litígios ou à criação de normas. A negociação coletiva possui também funções política, que se resume a estimular o diálogo coletivo, pontuando as idéias dos grupos conflitantes e pondo fim ao litígio; econômica, posto que gera riquezas e impulsiona a economia; e social, já que leva aos trabalhadores a oportunidade de se expressarem e demonstrarem suas opiniões diante de conflitos que envolvam o interesse de um grupo.

Por sua visível importância no Direito, como fonte material deste, a negociação coletiva assume papel de grande valia no âmbito global, posto que se revela como o instrumento pacificador mais eficaz utilizado pelo Direito Sindical.

Não pode ser enquadrada como mera ferramenta compositiva, pois, em verdade, a ela são inerentes finalidades que vão além da simples resolução, como visto.

A negociação coletiva reflete o espírito maior dos que nela se envolvem, alcançando trunfos que ultrapassarão a esfera do ambiente laboral, sendo capaz de indicar as principais características de um sistema jurídico.

Em conformidade às regras dispostas para a realização da negociação coletiva, esta recebe inúmeras classificações, as quais são indicativas do nível de democracia de um dado ordenamento jurídico, como afirmado, fazendo-se plena (livre ou voluntarista) ou condicionada (intervencionista).

A par da denominação utilizada, nota-se que o traço comum nessas formas doutrinárias de classificação é justamente a presença ou não do Estado condicionando o processo negocial. Esse condicionamento, quando

existente, pode envolver tanto o próprio procedimento de negociação, como também outros aspectos formais dela. [...] <sup>16</sup>

Seus ideais enfim somam forças não só para modificar as relações trabalhistas ou o ordenamento jurídico de um país, mas também para atingir as demais estruturas estatais.

Tanto é importante que a Organização das Nações Unidas a consagra como a melhor forma de resolução de conflitos coletivos e sobre ela deliberou nas Convenções 154 e 163, nas quais enaltece o direito à negociação coletiva, reconhecendo ser esse necessário e garantido a qualquer nível organizacional e categórico no Direito Sindical.

### **3.4. A HETEROCOMPOSIÇÃO: O TERCEIRO INTERVENTOR**

A despeito dos princípios da liberdade e da autonomia sindicais, por vezes, faz-se necessária a intervenção de terceiro estranho à relação conflituosa, para que a mesma chegue ao seu fim.

Há então o que se chama de composição por via heterônoma, onde as partes ou se submetem à decisão de outrem estranho à questão, ou aderem a esta. O terceiro pacificador pode ser escolhido pelos combatentes, bem como poderá ser organismo estatal com poderes para resolver conflitos dessa alçada.

A doutrina então elenca modelos heterocompositivos, baseando-se primordialmente na interferência ou não do Estado na composição de relações conflitantes.

Para alguns, o modelo de heterocomposição integra as situações em que as partes acatam, voluntariamente, com o fim do litígio dado pelo terceiro ou simplesmente se deixam obrigar à decisão que lhes fora imposta pelo pacificador.

---

<sup>16</sup> DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. Entre os cordeiros e os lobos: reflexões sobre os limites da negociação coletiva nas relações de trabalho: a autonomia coletiva privada e a conformação das relações de trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2009. p. 119.

Outros afirmam que a forma heterônoma de solucionar conflitos somente assim será aceita quando advinda de órgão do Estado com poderes para tanto.

Entretantes, trazendo-se à baila o que se depreende do vocábulo em questão, há de se convir que o vocábulo “hetero” tem como sinônimo “estranho, diferente”, significando dizer que a heterocomposição é regida por parte diversa das que se encontram em litígio, sendo irrelevante a presença do Estado.

Tem-se então que os dissídios coletivos de natureza trabalhista são operados por sistemas distintos: a arbitragem e a jurisdição.

### **3.4.1. ARBITRAGEM**

A arbitragem, prevista no ordenamento pátrio pela Lei nº. 9.307/96, realiza-se pelo árbitro, figura escolhida de comum acordo pelos litigantes e que formula o laudo arbitral – onde discorre sobre as diversas questões pertinentes ao conflito e delimita as possíveis soluções para o mesmo.

Antes da criação da legislação específica, o instituto da arbitragem era regido pelos Códigos Civil e Processual Civil, os quais dispunham ser a arbitragem instrumento de solução de conflitos de escolha livre das partes e cuja decisão deveria ser homologada judicialmente, para que então surtisse efeitos.

Da correta interpretação da lei da arbitragem em seu conjunto, podemos definir a arbitragem como sendo o meio de resolver litígios civis, atuais ou futuros, sobre direitos patrimoniais disponíveis, através de árbitros privados, escolhidos pelas partes, cujas decisões produzem os mesmos efeitos jurídicos produzidos pelas sentenças proferidas pelos órgãos do Poder Judiciário.<sup>17</sup>

A arbitragem é método voluntário de solução de conflitos, sendo assim, constitucional, a despeito do entendimento de que poderia ser ela obrigatória. Ela operará por meio da convenção arbitral, sob as formas de compromisso ou cláusula compromissória.

---

<sup>17</sup> ROCHA, José de Albuquerque. Teoria Geral do Processo. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 102.

No compromisso, que serve mais como espécie de acordo, as partes se comprometem a se submeter à arbitragem. Na cláusula compromissória, incluída em outro instrumento contratual, versa-se sobre possível desavença futura, estabelecendo-se que, nesses casos, os pactuantes se farão compor pela arbitragem.

A escolha do árbitro não possui maiores especificidades, podendo sê-lo qualquer pessoa física capaz. Sua decisão é a chamada sentença arbitral, executável judicialmente e passível de anulação.

Essa via resolutiva também se aplica aos conflitos coletivos trabalhistas, representando, para esses, solução voluntária, porém proveniente de terceiro, e cuja decisão produzirá efeitos entre aqueles que se compõem.

Chega-se assim ao cerne do presente trabalho, por meio do qual se analisará o poder estatal para deliberar sobre conflitos coletivos, o poder normativo ou criativo, cuja melhor explanação se dará em seguida.

## **4. O PODER NORMATIVO E OS DISSÍDIOS COLETIVOS**

### **4.1. A TEORIA DA TRIPARTIÇÃO DOS PODERES: FUNÇÕES TÍPICAS E ATÍPICAS**

O filósofo liberalista John Locke, atendendo aos anseios burgueses no período absolutista, desenvolveu uma teoria que tratava da separação das atividades estatais, como reflexo da necessidade que aquela classe social sentia de se livrar da dominação da monarquia.

Locke, em sua teoria, insurgiu-se contra o confinamento do poder do Estado em um único membro da sociedade, afirmando que o mesmo deveria ser desmembrado em quatro: legislativo, executivo, judiciário e moderador. Este último como espécie de mecanismo fiscalizador, exercido pelo próprio chefe de Estado, como ainda se verifica na Inglaterra, nos dias atuais, com a manutenção da monarquia.

Em meados do século XVIII, o filósofo Charles-Louis de Secondat, conhecido como Montesquieu, dando seqüência à teoria que Locke já criara, desenvolveu-a, excluindo dessa divisão o poder moderador. Para ele, tal seria apenas espelho do autoritarismo governamental, ao qual se daria solução com o advento do governo republicano.

Na obra “Do Espírito das Leis”, Montesquieu afirmava que o Estado deveria ter suas funções distribuídas de forma tripartite, de onde surgiriam os chamados três Poderes do Estado: Executivo, Legislativo e Judiciário. Uma nação para ele não poderia se desenvolver havendo uma só pessoa, grupo ou povo que exercesse concentradamente esses três poderes.

Dessa forma, tal teoria fincou raízes na Europa e então se difundiu internacionalmente, contribuindo para o desenvolvimento do Estado de Direito e garantindo espaço em diversos ordenamentos jurídicos, inclusive como princípio definidor do regime político em voga em um país.

Vê-se que não se tratava apenas de saída ao regime absolutista vivenciado à época. A teoria da separação dos poderes possibilitou aos cidadãos uma maior participação na regência estatal, impedindo a centralização de poderes nas mãos de um indivíduo ou grupo hegemônico.

E, como efeito mundial, o Brasil também veio adotar tal preceito, inserindo-o em seu ordenamento. A Constituição atual, em seu art. 2º, assim o encerra como cláusula pétrea, irreduzível e impossível de ser violada dentro da ordem jurídica do Estado Democrático de Direito em que reside o país.

Contudo, deve-se ter em mente que a doutrina acima não revela haver três poderes em um único Estado. Insta dizer que há sim um poder e este é único, indivisível e indelegável, o chamado poder político, do qual emanam as diversas funções estatais.

O poder político, inerente ao Estado, governará a sociedade, em busca de um fim maior, e, por sua importância, é o que caracteriza a soberania Estatal.

O Estado, como grupo social máximo e total, tem também o seu poder, que é o poder político ou poder estatal. A sociedade estatal, chamada também sociedade civil, compreende uma multiplicidade de grupos sociais diferenciados e indivíduos, aos quais o poder político tem que coordenar e impor regras e limites em função de fins globais que o Estado cumpre realizar. Daí vê-se que o poder político é superior a todos os outros poderes estatais, os quais reconhece, rege e domina, visando ordenar as relações entre esses grupos e os indivíduos entre si e reciprocamente, de maneira a manter um mínimo de ordem e estimular um máximo de progresso à vista do bem comum.<sup>18</sup>

O poder político é exercido pelos órgãos governamentais, aos quais cabe o exercício de suas funções legislativa, executiva e judiciária. Para cada uma dessas é designado um órgão específico que irá exercê-la, o que se pode denominar de divisão dos poderes. Ao Legislativo cabe a criação de normas gerais e abstratas, enquanto que ao Executivo restará executá-las e, ao Judiciário, aplicá-las.

Importa dizer ainda que, a despeito da forma originária e rígida em que se fez a separação dos poderes, tal divisão se aprimorou, com o passar dos séculos, adaptando-se às novas tendências, podendo-se falar hoje em *colaboração dos*

---

<sup>18</sup> SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 26 ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 107.

*poderes*<sup>19</sup>, expressão que reflete melhor a existência independente<sup>20</sup>, porém harmônica entre eles.

A despeito da independência e harmonia consagradas constitucionalmente, ao princípio em tela se fazem exceções. Por vezes, as funções podem ser delegadas a outros órgãos que não aquele a que foram destinadas suas práticas. São as chamadas funções típicas e atípicas dos poderes, reflexos do mecanismo de freios e contrapesos, o qual funciona como instrumento de controle *inter* poderes.

As funções típicas são referentes àquelas inerentes a determinado órgão do Estado. Ao Judiciário, por exemplo, cabe a melhor aplicação da norma jurídica, a fim de dirimir um litígio que se lhe apresenta.

As funções atípicas são as que pertencem a determinado órgão, mas que, a depender da situação e por concessão legal, são delegadas a órgãos diferentes. Dando seguimento ao exemplo anterior, o Judiciário poderá, em casos específicos, usurpar funções do Legislativo, exercendo o controle constitucional pela via difusa, ou seja, deixará de aplicar uma norma acaso esta esteja vulnerando, manifestamente, outra de natureza constitucional.

A exceção mais uma vez se aplica quando ao Presidente da República é dada a prerrogativa de editar as medidas provisórias, figuras que se inserem no ordenamento jurídico do país com força de lei.

Da mesma forma, vislumbra-se a delegação de funções dos poderes quando o magistrado, órgão executor da função jurisdicional, assume papel de legislador, exercendo poder de criação de figuras legislativas, para então alcançar sua finalidade principal, que é a composição de conflitos.

O exercício da função legislativa pelo Judiciário é o que se verifica da composição de dissídios coletivos de cunho econômico na Justiça do Trabalho. Como já explanado, esses tipos de dissídio apresentam objetivo incomum aos demais. Neles se verifica que os conflitos existem em decorrência de norma que, ou

---

<sup>19</sup> Ibidem, p. 109.

<sup>20</sup> Inferem alguns doutrinadores, como José Afonso da Silva, que os poderes não podem ser ditos independentes, pois a existência de um não se encontra em desapego a de outro. Há se falar então em poderes harmônicos e autônomos, evidenciando-se a idéia de complementação entre eles.

se mostra em dissonância com os parâmetros atuais do Direito do Trabalho, ou ainda não existe, sendo necessária a sua criação para dar regularidade a determinada situação.

Nesse caso, o juiz trabalhista, membro do tribunal, irá modificar ou mesmo criar regras, que restarão dispostas em sentença normativa, cujos efeitos se darão além das partes conflitantes, fazendo-se claro que o Poder Judiciário roga para si função tipicamente legislativa, tendo assim o Poder Normativo, espectro do trabalho que ora se desenvolve.

#### **4.2. A DEFINIÇÃO DE PODER NORMATIVO**

Como dito outrora, a extrapolação dos limites da função jurisdicional, empregam ao Poder Judiciário atividades normalmente exercidas pelos demais poderes, verificando-se que o Poder Normativo conferido à Justiça do Trabalho se enquadra no descrito.

Lembrando-se de que os dissídios coletivos possuem duas naturezas, jurídica e econômica, que se diferenciam pelos objetivos almejados, pode-se identificar em que ocasião o poder normativo trabalhista surgirá.

Nos dissídios coletivos jurídicos, as partes buscam a interpretação ou aplicação de norma, tendo em conta um caso concreto. A composição se dará a partir de sentença que declare ou não existente a norma jurídica pivô do conflito. A sentença aqui tem cunho meramente declaratório, não cabendo falar em poder normativo.

Já nos dissídios econômicos, vê-se o emprego do poder normativo na criação de normas abstratas e genéricas no papel de conciliação e julgamento de tais conflitos. As sentenças prolatadas aqui têm caráter normativo, posto que dispõem no ordenamento novas normas, que valerão para todos os trabalhadores e empregadores da categoria. As partes se compõem com a modificação ou criação de normas, tendo a sentença caráter normativo, abstrato e genérico.

O Poder Normativo da Justiça do Trabalho consiste na competência constitucionalmente assegurada aos tribunais laborais de solucionar os conflitos coletivos de trabalho, estabelecendo, por meio da denominada sentença normativa, normas gerais e abstratas de conduta, de observância obrigatória para as categorias profissionais e econômicas abrangidas pela decisão, repercutindo nas relações individuais de trabalho.<sup>21</sup>

O Poder Normativo é então a prerrogativa que é dada constitucionalmente à Justiça Laboral para a composição de dissídios coletivos econômicos.

Art. 114. *Caput*

§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.

Verifica-se que os sindicatos, ao longo dos séculos, vêm se desvencilhando das amarras estatais, fortalecendo suas autonomia e liberdade de exercício.

Entendendo-se que uma das funções inerentes a essas organizações é a defesa dos ideais de uma classe trabalhista, vislumbra-se a questão da interferência do Estado na composição de conflitos coletivos de natureza econômica.

Ao Judiciário é dada a função jurisdicional, porém, no caso dos dissídios coletivos de natureza econômica, entrega-lhe a Constituição o poder de criação de normas jurídicas, atribuído normalmente ao Legislativo.

Contudo, não se pode olvidar de que a Justiça do Trabalho tem sua atividade criativa limitada aos ditames constitucionais, aos quais deverá restar atenta. Tais obstáculos revelam a intenção do legislador em atribuir aos sindicatos maior autonomia na composição de conflitos, diminuindo o papel jurisdicional do Estado nessas situações.

A doutrina apresenta posicionamentos opostos quanto à natureza do poder normativo junto aos dissídios coletivos trabalhistas. Doutrinadores apóiam a

---

<sup>21</sup> SARAIVA, Renato. Curso de Direito Processual do Trabalho. 6 ed. São Paulo: Método, 2009, p. 965.

prática dessa atividade pelo Judiciário, como Ives Gandra da Silva Martins Filho<sup>22</sup>, enquanto que outros se inflamam em seu desfavor, considerando-o verdadeira ferramenta de repressão do Estado aos sindicatos, como Arion Sayão Romita<sup>23</sup>.

Diversos são os conceitos atribuídos ao poder normativo e variadas são suas críticas. Quis o legislador assim expressar uma evolução e melhor aplicação do Direito Sindical, limitando o exercício de tal função, ou quis dar ao Judiciário maior possibilidade de intervenção, criando apenas mínimos entraves para tanto. Residindo-se em tais questionamentos, a análise que se faz nesta peça.

### 4.3. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO PODER NORMATIVO

A Justiça do Trabalho no Brasil surgiu na década de 1930, criada apenas como órgão da Administração Pública. Sua criação resultou de influências internacionais, principalmente italianas, com a *Carta Del Lavoro*, segundo a qual o Estado deveria fomentar condições trabalhistas com o fito de solucionar conflitos entre as coletividades, dando ao Judiciário plenos poderes para criar normas.

No que concerne à implantação de uma Justiça Trabalhista, a idéia se mostrara louvável, porém, em virtude de sua inserção na esfera administrativa, demonstra-se que a intenção do governo da época era, precipuamente, corporativista.

À ocasião, o governo que iniciava tratou de corresponder às tendências internacionais, elaborando uma legislação trabalhista voltada para o desenvolvimento das empresas do país. Preocupava-se mais com o caminhar do empresariado e, por isso, faziam-se modificações nas condições de trabalho.

O Poder Normativo nasce dessa concepção corporativista da Justiça Laboral. Se se fazia primordial a evolução do empresariado brasileiro, a presença do

---

<sup>22</sup> Processo Coletivo do Trabalho, 2 ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 33.

<sup>23</sup> ROMITA, Arion Sayão. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho: Antinomias Constitucionais, Revista LTr, São Paulo, LTr, vol. 65, n. 3, março/2001, p. 263

Estado na regulação das relações trabalhistas era necessária para dar força aos patrões.

Pregava-se que os conflitos trabalhistas em nada contribuíam para a produção e eram considerados nocivos à atividade empresarial, prejudicando, por sua vez, o desenvolvimento do próprio país.

Getúlio Vargas, símbolo maior da implantação do veio juslaboral, ao presidir o país por diversos anos, adotou medidas reguladoras das atividades trabalhistas, maquiando o corporativismo da época. Criaram-se os sindicatos pelegos, reprimiam-se os que apresentassem idéias revolucionárias e impingia-se ao Estado, na figura do Poder Judiciário, o papel de solucionador de conflitos.

Tal dirigente acreditava que os sindicatos não teriam caráter de luta, mas serviriam como colaboradores do Estado para dar solução aos conflitos laborais, numa clara idéia de que as organizações coletivas não deveriam se manifestar ardilosamente, apenas tendo papel meramente participativo, conforme o citou Arion Sayão Romita:

No Brasil, onde as classes trabalhistas não possuem a poderosa estrutura associativa nem a combatividade do proletariado dos países industriais e onde as desinteligências entre o capital e o trabalho não apresentam, felizmente, o aspecto de beligerância, a falta, até bem pouco, de organizações e métodos sindicalistas determinou a falsa impressão de serem os sindicatos órgãos de luta, quando, realmente, o são de defesa e colaboração dos fatores capital e trabalho com o poder público.<sup>24</sup>

Entrementes, o nascimento dessa Justiça Especializada não foi aceito pela unanimidade, revelando embate histórico entre Waldemar Ferreira, relator do projeto, e Oliveira Viana, elaborador, onde se questionava a competência normativa da Justiça do Trabalho e cujos argumentos são até hoje utilizados quando se trata da questão.

A criação das Comissões Mistas de Conciliação e do Conselho Nacional do Trabalho, em 1932, e a organização da Justiça Trabalhista, em 1939, confirmaram o Poder Normativo dado ao magistrado trabalhista. Vivia-se o mais puro intervencionismo Estatal nas relações laborais.

---

<sup>24</sup> Ibidem, p. 265.

A Constituição de 1946 trouxe nova ordem democrática ao país, tendo o legislador iniciado as primeiras limitações à atividade legiferante na Justiça Laboral. Esta passou a fazer parte do Poder Judiciário, cuja possibilidade de criação de normas encontrava obstáculos constitucionais, obrigando o legislador a prever em que ocasiões essa intervenção poderia ser aplicada.

Desde então, as demais constituições abrigaram em seus textos limites ao exercício da atividade criativa, os quais encontraram grande expressividade na Constituição de 1988, principalmente em decorrência das mudanças aplicadas pela Emenda Constitucional nº. 45/2004.

Pelo novo texto dado ao §2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, os dissídios coletivos somente terão vida com a anuência das partes envolvidas e, acaso venham falir as demais tentativas de composição, em especial a negociação coletiva.

Tais mudanças são resultado tão somente da difusão dos ideais libertários e autônomos sindicais, representando verdadeira evolução no Direito Sindical, garantindo ao sindicato maior expressão e possibilidade de ação dentro dos conflitos coletivos laborais.

Do mais absoluto intervencionismo estatal à limitação do Poder Normativo, a classe trabalhadora ganha espaço para o desenvolvimento de sua autonomia, dispensando aos poucos o Estado como figura de destaque na harmonização das relações.

#### **4.4. A SENTENÇA NORMATIVA: NATUREZA JURÍDICA E EFEITOS**

Na atividade jurisdicional, o magistrado possui três formas de posicionar-se diante das questões que se apresentam num processo: despachos, que tratam apenas de meros atos processuais; decisões interlocutórias, proferidas para dirimir problemas que venham surgir no curso processual, porém sem que se dê fim à

querela principal; e sentença, pronunciamento ulterior do magistrado, no qual este versará sobre a síntese do conflito.

A via heterocompositiva da solução jurisdicional aplicada aos dissídios coletivos trabalhistas apresenta as mesmas formas de pronunciamento do magistrado, que dará provimento jurisdicional, ou melhor, ultimarà a questão em deslinde, por meio de sentença.

Dispensando-se a análise das diversas espécies sentenciadas, adota-se a classificação predominante, a qual as divide em condenatórias, constitutivas e declaratórias. As primeiras condenam o réu a determinada obrigação judicial, garantindo à parte autora o benefício da execução. As segundas irão criar, modificar ou extinguir uma relação jurídica. E as terceiras decidirão se uma relação jurídica é ou não existente.

É sabido que, nos dissídios coletivos econômicos, o juiz, componente de tribunal trabalhista, pronunciar-se-á a respeito da mutação ou elaboração de norma jurídica<sup>25</sup>. Ela apresenta em seu bojo regramentos que terão força legal e surtirão efeitos *erga omnes*. Há então a disposição normativa, onde o magistrado trabalhará na feitura de nova norma a complementar o ordenamento jurídico.

Por sua característica de criação normativa, essas sentenças possuem natureza constitutiva, evidenciando-se que alguns doutrinadores a descrevem como dispositiva por fazerem integrar ao ordenamento nova regra abstrata e genérica.

As cláusulas estipuladas nesses instrumentos processuais podem ser normativas e obrigacionais. Normativas por terem caráter legal. Obrigacionais por estabelecerem direitos e deveres entre os conflitantes.

Contudo, mesmo essas partículas da sentença são limitadas, tendo o Supremo Tribunal Federal se manifestado sobre o assunto, determinando que a prolação de sentenças dessa espécie, pela Justiça Trabalhista, somente adotará a criação de normas quando da omissão legal, podendo criar situações mais vantajosas quando estas já tenham sido verificadas em convenções anteriores.

---

<sup>25</sup> Nos dissídios coletivos de natureza jurídica, haja vista seu objetivo, que é a interpretação e aplicação de normas pré-existentes, a sentença de pronunciamento será apenas declaratória, afirmando qual a melhor interpretação a ser dada à norma em questionamento.

As sentenças normativas têm efeitos *erga omnes*, aplicando-se aos sindicatos envolvidos nos conflitos, bem como aos demais da categoria e aos seus trabalhadores, associados ou não, implicando, por conseguinte, nas relações individuais.

Excetue-se os casos em que os dissídios sejam instaurados por empresas. Aqui, a sentença normativa atingirá somente os trabalhadores da empresa representados pelo sindicato, independente de associação.

Por serem normativas e obrigacionais, as sentenças proferidas nos dissídios coletivos econômicos acabam por operar seus efeitos em todo o universo trabalhista, atingindo até mesmo os que não os suscitaram.

## **5. O EXERCÍCIO DO PODER NORMATIVO: LIMITAÇÕES E O PAPEL DO MAGISTRADO NA DISSOLUÇÃO DOS CONFLITOS**

### **5.1. OS LIMITES À NORMATIVIDADE ANTERIORES À CONSTITUIÇÃO DE 1988**

Anteriormente à Constituição de 1988, o poder normativo da Justiça do Trabalho era exercido a partir de previsões constantes em lei ordinária. Seu limite então era previsto pela legislação infraconstitucional.

Apesar da previsibilidade de legislação ordinária que viesse a impor limites ao poder normativo, nunca houve qualquer instrumento legislativo que cumprisse essa tarefa, não se tendo ao certo as situações em que se poderia exercer tal atribuição.

Entendia-se que o poder normativo poderia atuar na esfera trabalhista tal como as convenções coletivas, pois se acreditava que estas precediam à sentença normativa e que, por conseguinte, todas as matérias tratadas em uma poderiam ser ventiladas em outra.

Se acaso as convenções coletivas restassem infrutíferas, rumava a querela para a via jurisdicional, pois se tinha em conta que as formas compositivas se emparelhavam, vindo a solução jurisdicional apenas suceder ao que já fora pontuado em convenção.

Por evidente, vislumbram-se doutrinadores que discordavam desse aspecto igualitário dado à convenção coletiva, à negociação coletiva e ao dissídio coletivo. No entendimento desses, o poder normativo somente poderia incidir sobre matérias específicas, como tratar de cláusulas salariais, no que concerne ao reajuste, por exemplo. O seu limite estaria estabelecido implicitamente pela legislação pátria.

A doutrina majoritária, liderada por Pedro Vidal Neto, mantinha posicionamento intermediário. O poder normativo não poderia prevalecer sobre os demais meios de solução dos conflitos coletivos trabalhistas, tendo como principal

função a complementação de normas pré-existentes, lembrando-se ainda de possíveis matérias, não previstas legalmente, que poderiam ser tocadas pelo poder em apreço.

O poder normativo serviria para complementar as normas jurídicas já formuladas, podendo, em determinadas ocasiões abranger litígios não previstos legalmente. Vê-se que seus limites não tinham contornos certos e que o intervencionismo estatal imperava, tendo o poder normativo grande expressão no ordenamento jurídico da época.

## **5.2. A CARTA MAGNA DE 1988: MUDANÇAS AO PODER NORMATIVO**

A Lei Maior, em seu artigo 114, tratou do poder normativo, porém de forma tanto quanto superficial, indicando somente que da recusa de qualquer das partes à composição, o conflito poderia ser composto pela via jurisdicional, sem mencionar quais os dissídios em que poderá ser aplicado e os pressupostos de ajuizamento da ação.

Após a Constituição de 1988 e a reforma do Poder Judiciário pela Emenda nº. 45/2004, esse mesmo dispositivo sofreu modificações, as quais trouxeram novos limites ao exercício dessa atividade atípica.

*Art. 114 Caput*

§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.

O legislador reformador garantiu uma melhor aplicação do normativo, pois não fez restrições à matéria a ser abordada nesses casos, concedendo ao Judiciário prerrogativas para estabelecer novas regras sobre as condições e os contratos de trabalho.

A doutrina e a jurisprudência, sobre o tema em pauta, dividem-se quanto à existência ou não de barreiras à atividade legislativa do Judiciário. E, averiguando-se as mudanças impostas ao poder normativo do Judiciário Laboral, questiona-se se as mesmas servem de obstáculos ao seu exercício, numa representação da decadência dessa atividade atípica, ou se realmente, como afirmaram outros, o poder normativo veio a se fortalecer, questionando-se o seu papel diante das relações trabalhistas.

### **5.3. A ATIVIDADE LEGISLATIVA AMPLIADA: A PROBLEMÁTICA DA EQUIDADE**

A ampliação do poder normativo se justifica por se considerar que tal atividade é puramente jurisdicional, observando-se que, desse ângulo, a atuação normativa do Judiciário se alargou.

A tese defendida por Pedro Vidal Neto vai encontrar fundamento na aplicação da equidade. Diz-se que a intenção do legislador foi de delegar sua função típica para a Justiça Laboral no intuito de que esta preenchesse as lacunas legais intencionalmente existentes.

Reporta-se assim que o poder normativo é tão somente o exercício da função jurisdicional, constitucionalmente controlada sob diversas formas, para se evitar as ingerências e o abuso de poder do magistrado trabalhista que possam existir ao fazer opções políticas.

A criação de norma jurídica complementar exige a aplicação de mecanismos de interpretação e integração normativa, lembrando ainda o renomado jurista, que defende a idéia da equidade no exercício dessa tarefa. É ela que serve de princípio basilar para a expressão criativa do Judiciário, cujo objetivo principal seria a flexibilização do direito.

A equidade, portanto, seria o grande suporte do poder normativo da Justiça do Trabalho, fornecendo a ela elementos caracterizadores de uma atividade jurisdicional. Utilizando-se desse mecanismo especial de interpretação e integração do ordenamento jurídico, o Juiz do Trabalho atuaria sem escapar dos limites constitucionais da atividade própria do Poder Judiciário, o que

afastaria os obstáculos que alguns colocam ao poder normativo por considerá-lo invasor da esfera de atuação do Poder Legislativo.<sup>26</sup>

Também Ives Gandra da Silva Martins Filho<sup>27</sup> acredita que o poder criativo juslaboral tenha se expandido, posto que livre das amarras legais. Seus entraves, obviamente, estariam contidos no texto constitucional e na legislação específica.

Muitos outros juristas pactuam dessa inteligência, corroborando no sentido de que as mudanças operadas na Carta Magna tornaram o poder normativo um mecanismo mais forte, cujo campo de atuação foi ampliado.

Observe-se que, materialmente, a atuação normativa do Judiciário se alargou, dando-se tal acontecimento como fruto da atividade puramente jurisdicional em prol da equidade, como forma de flexibilização do direito.

Segundo o professor Francisco Gérson Marques de Lima<sup>28</sup>, o Direito Processual do Trabalho é permeado pelo uso da equidade, que garante ao magistrado poderes processuais amplos, sendo símbolo do livre exercício da função jurisdicional, onde se dá o “processo de princípios”.

O chamado “processo de princípios” delinea-se pela indeterminação de conceitos, onde o subjetivismo é mais aplicado, na busca por decisões mais realistas e justas, encontrando esteio no artigo 8º do texto consolidado.

Sendo assim, o poder normativo é o exercício de fato da equidade, segundo melhores palavras do mestre de que “O poder normativo da Justiça do Trabalho é, visceralmente, o exercício da equidade”<sup>29</sup>.

A equidade é método de interpretação e integração da norma ao ordenamento jurídico, utilizado primordialmente para o alcance da justiça, cujos traços surgiram à época da Grécia Antiga, com Aristóteles, perpetuando nos dias de hoje, apresentando, por isso inúmeras definições, até mesmo contraditórias.

---

<sup>26</sup> GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. Limites do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, nº. 254, 18 de março de 2004. [online] Disponível na Internet via WWW. URL: <http://jus.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4846>.

<sup>27</sup> O dissídio coletivo na nova ordem constitucional. São Paulo: LTr, 1989, p. 199.

<sup>28</sup> LIMA, Francisco Gérson Marques de; LIMA, Francisco Meton Marques; MOREIRA, Sandra Maria Helena Lima. Repensando a Doutrina Trabalhista. O neotrabalhismo em contraponto ao neoliberalismo. São Paulo: Ed. LTr, 2009, p. 174.

<sup>29</sup> *Ibidem*, p. 178.

Ante as diferentes concepções sobre a equidade, deve-se fixar que essa serve de instrumento ao Judiciário para o cumprimento de seu principal fim: a dissolução de conflitos. Esse método então é de uso do magistrado para que, diante da concretude causal, o mesmo possa dar a melhor aplicação da norma abstrata, gerindo com justiça o litígio, sempre em consonância com o que dita o ordenamento.

Porém, aqui deverá restar uma observação, a equidade, em seu exercício pelo juiz, não irá criar o direito, a norma jurídica. A incidência desse método integrador e interpretativo pressupõe a existência de norma e a ela se limita. Não há então que se falar em atividade criativa. E, se há limitações ao uso da equidade, sendo esta o sustentáculo do poder normativo, pode-se chegar à conclusão de que este sofre sim limites na ordem jurídica em voga.

Ademais, a atividade criativa se limita ainda pelos princípios regentes do ordenamento e a eles a sentença normativa não poderá afrontar, pois é sabido que os mesmos representam o pilar de toda a ordem jurídica do país.

#### **5.4. A ATIVIDADE LEGISLATIVA LIMITADA: AS BARREIRAS CONSTITUCIONAIS**

Em sentido contrário ao que se vinha expondo, demais juristas acreditam que o poder normativo teve seu exercício entravado por certos requisitos exigidos constitucionalmente, bem como constantes em outros instrumentos legislativos, onde se encontram seus limites mínimos e máximos.

Os limites mínimos são aqueles abrangidos pela Constituição, a qual dispõe que serão respeitadas as normas de proteção ao trabalho e o que já se encontra pactuado.

Arion Sayão Romita<sup>30</sup> é o principal doutrinador a suscitar a matéria vergastada. Ensina o jurista que se apresentam no novo texto constitucional quatro antinomias. Para ele, o poder normativo nunca poderia ser exercido de tal forma,

---

<sup>30</sup> Arion Sayão Romita, op. cit., p. 268.

pois a atividade legislativa, como descrita na ordem constitucional, apenas seria exercida pelo povo por meio de seus representantes legais, o que não é o juiz trabalhista; há clara desconformidade ao princípio do contraditório e da ampla defesa; as sentenças normativas têm cunho de norma jurídica e, por isso, dispensam fundamentação; e restringe a mediação entres os conflitantes.

O poder normativo então carece de limites não só constitucionais mínimos, pois os máximos deverão ser pontuados, a fim de que se evite a má elaboração de normas e que seus efeitos repercutam, trazendo resultados indesejáveis.

Percebe-se que as principais transformações operadas com tal ementário foram a especificação dos dissídios coletivos econômicos como a ocasião em que operará o poder normativo e a inclusão do acordo entre as partes para ajuizar a ação, permanecendo os limites impostos pela legislação infraconstitucional e pelas transações anteriormente realizadas.

Em primeiro lugar, o legislador quis especificar a ocasião em que o Judiciário Trabalhista exercerá seu poder criativo, ou seja, nos dissídios coletivos econômicos, contudo, sem retirar de sua apreciação os dissídios de natureza jurídica.

Assim o fez uma vez que, para essa Justiça Especializada, já há previsão tácita de sua competência para apreciar os dissídios jurídicos, bastando a esse dispositivo dar maior ênfase ao momento em que se dará a intervenção da mesma para a criação de normas jurídicas dentro do âmbito trabalhista.

Outro ponto de transformação foi a inclusão da exigência do comum acordo para a instauração desse tipo de processo perante a Justiça do Trabalho. E por ter-se estipulado tal requisito, a doutrina e jurisprudência se dividem a respeito de suas constitucionalidade e obrigatoriedade.

A questão é de tal forma polêmica que perante o Supremo Tribunal Federal já tramitam ações diretas de inconstitucionalidade sobre a mesma, nas quais se argúi que o comum acordo nessas situações não se faz exigível, pois estaria vulnerando o preceito constitucional da inafastabilidade do controle jurisdicional.

Se a norma em pauta fere o princípio acima, obstaculariza assim o direito de ação, como defende Pedro Carlos Sampaio Garcia. Para essa fração doutrinária, o regramento teria caráter claramente inconstitucional, pelo que se faria imprescindível a reformulação normativa.

Em contrapartida, outros doutrinadores, dentre eles Alice Monteiro de Barros, defendem estar a norma em acordo com a Norma Superior, justificando que o exercício dessa atividade criativa em nada vulnera o direito de ação.

Entendem que o direito de ação é inerente à atividade jurisdicional e que esta, a seu turno, não está compreendida pelo poder normativo. O direito de ação requer a prestação jurisdicional, dever do Estado. Não caberia falar em dever de legislar devido pelo Judiciário.

Quanto ao aspecto da obrigatoriedade, os tribunais trabalhistas vêm proferindo o entendimento de que a letra constitucional em nada foi alterada, tendo permanecido a possibilidade de dissídio coletivo iniciado por qualquer das partes, quando da recusa à negociação coletiva ou à arbitragem.

O Tribunal Superior do Trabalho, porém, diverge desse pronunciamento e assevera que o comum acordo é exigência constitucional ao ajuizamento do dissídio coletivo.

DISSÍDIO COLETIVO. COMUM ACORDO. NÃO CONCORDÂNCIA DO SUSCITADO. JURISPRUDÊNCIA DO TST. EXTINÇÃO. O comum acordo, pressuposto específico para o ajuizamento do dissídio coletivo, exigência trazida pela Emenda Constitucional nº 45/2004 ao art. 114, § 2º, da CF, embora de modo ideal devesse ser materializado sob a forma de petição conjunta da representação, é interpretado de maneira mais flexível pela Justiça do Trabalho, no sentido de se admitir a concordância tácita na instauração da instância, desde que não haja a oposição expressa do suscitado, na contestação. No presente caso, verifica-se que, na primeira audiência de conciliação, o Sindicato suscitado, apresentando a sua defesa, mostrou-se contrário à instauração do dissídio coletivo, reiterando em diversas ocasiões seguintes o seu posicionamento. O entendimento desta Corte, portanto, é o de que, ao alegar a ausência de comum acordo como causa extintiva do feito, o suscitado evidenciou de forma inexorável seu inconformismo com a instauração unilateral da instância, não cabendo a esta Justiça Especializada o exercício espontâneo e abusivo da jurisdição contra a vontade manifesta das partes de se oporem ao ajuizamento do dissídio coletivo, respaldada na Constituição Federal. Assim, nega-se provimento ao recurso, mantendo-se a decisão regional que extinguiu o feito, sem resolução de mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC. Recurso ordinário não provido.

(TST - RODC – 82300 – 35.2008.5.03.0000, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 12/04/2010, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data da publicação: 30/04/2010)

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. A discordância da Suscitada com o ajuizamento do dissídio coletivo, oportunamente manifestada em contestação, determina o decreto de extinção do processo sem resolução do mérito, por ausência de pressuposto processual: comum acordo previsto no art. 114, § 2º, da Constituição Federal, com a redação conferida pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Inconstitucionalidade dessa exigência, ante o disposto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que não se verifica. Precedentes desta Corte. Recurso ordinário a que se nega provimento.

(RO - 25500-98.2009.5.12.0000, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 10/05/2010, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 28/05/2010)

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. AJUIZAMENTO. COMUM ACORDO. NOVA REDAÇÃO DO § 2º DO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO ATUAL APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. Ressalvado o entendimento pessoal deste Relator, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos deste Tribunal Superior do Trabalho firmou jurisprudência no sentido de que a nova redação do § 2º do artigo 114 da Carta Política do país estabeleceu o pressuposto processual intransponível do mútuo consenso dos interessados para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica.

Recurso ordinário provido.

(RO - 434800-75.2008.5.04.0000, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/05/2010, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 28/05/2010)

Parte da doutrina encerra a problemática entendendo que a norma não é vazia. Se a expressão lá foi colocada, haverá nela um propósito, entendendo-se que a vontade consonante das partes litigantes se faz premente ao dissídio, elencando-a como pressuposto processual, sem o qual a ação não será instaurada e sequer terá seguimento.

Crê essa corrente doutrinária que a obrigatoriedade do comum acordo não incide para dar limitações ao direito de agir das partes, mas para enfatizar o papel das negociações coletivas como mecanismo compositor de conflitos.

Dentre tantas especificações constitucionais, revela-se que o poder normativo não poderá ser exercido desmedidamente, mas sim que o magistrado deverá utilizar-se de parcimônia, em observância a tudo que permeia o universo do Direito Trabalhista.

É tão clara a idéia de se impor limites à legiferância na Justiça Trabalhista que os próprios tribunais regionais e o Tribunal Superior do Trabalho se posicionam nesse aspecto, entendendo que, para se evitar a exorbitância das funções jurisdicionais, caberá ao órgão julgador atentar para a legislação em vigência.

A atribuição do poder normativo à Justiça Trabalhista foi restringida também diante do Supremo Tribunal Federal, que sustenta as limitações a tal atividade como forma de não vulneração do princípio da tripartição dos poderes que fundamenta a ordem nacional, que, se ferido, representará a desarmonia entre os mesmo.

Senão, veja-se jurisprudência que pontuou a questão no Pretório Excelso e que ainda o permeia:

EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. TRABALHISTA. DISSÍDIO COLETIVO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL PARA CLÁUSULAS DEFERIDAS. PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: LIMITES NA LEI.

1. A jurisprudência da Corte é no sentido de que as cláusulas deferidas em sentença normativa proferida em dissídio coletivo só podem ser impostas se encontrarem suporte na lei.

2. Sempre que a Justiça do Trabalho editar regra jurídica de há de apontar a lei que lho permitiu. Se o caso não se enquadra na classe daqueles que a sua especificação legal discerniu, para dentro dela se exercer a sua atividade normativa, está a Corte Especializada a exorbitar das funções constitucionalmente delimitadas.

3. A atribuição para resolver dissídios individuais e coletivos, necessariamente *in concreto*, de modo lhe dá competência legiferante.

(RE 114836/MG, Segunda Turma, Ministro Relator: Maurício Corrêa, Julgado em 01/12/1997, Publicado em 06/03/1998)

O poder normativo, enfim, ainda que tenha sua ampliação defendida pela maioria da doutrina, não merece ser utilizado sem freios. O juiz trabalhista não pode se valer de supostas permissividades constitucionais para tentar impor aos litigantes nova norma no ordenamento.

As relações trabalhistas não ensejam meros conflitos, nem mesmo tratam os sindicatos da defesa de pequenos direitos, pois o trabalho, como principal fator edificador do homem, não pode ser vislumbrado como simples aspecto social, na medida em que as transformações que lhes são trazidas refletirão sobre todos os núcleos da sociedade e, principalmente, na vida do operariado.

## 6. CONCLUSÃO

Diante de tantos mecanismos compositivos dos dissídios coletivos trabalhistas, talvez o que se mostre mais polemizado seja a solução pela via jurisdicional. Nesta, o membro julgador do tribunal laboral decidirá sobre os dissídios de cunho econômico e prolatará sentença de natureza normativa, a operar efeitos *erga omnes*, refletindo suas cláusulas sobre todos os trabalhadores da categoria.

Como instituto nascido em meio a políticas opressoras, à época do Estado Novo, a previsão do exercício de função tipicamente legislativa ao Judiciário representava o mais puro intervencionismo estatal, momento em que se superestimava o papel do magistrado na dissolução de conflitos.

Com o advento da Constituição de 1988, essa atividade passou a sofrer entraves, pois dispunha o texto máximo que seu exercício estaria restrito ao que estabelecia a legislação infraconstitucional.

Mormente, sob a Carta Magna incidiram modificações quanto ao Poder Judiciário, por meio da Emenda Constitucional nº. 45. A nova regra assim tratava do poder normativo como mecanismo ulterior de solução aos dissídios coletivos econômicos, acaso falhassem os demais métodos, e de instauração a cargo da vontade comum das partes.

Doutrina e jurisprudência então se dividem, apresentando posicionamentos antagônicos quanto à prevalência do poder normativo no sistema jurídico do país.

Certos doutrinadores, em sua maioria, encabeçados por Pedro Vidal Neto, levantam a bandeira dos campos de atuação do Judiciário no exercício da função legiferante. Pautam-se no fundamento de que, para tais casos, o juiz trabalhista não usurpa para si função típica do Legislativo, pois na verdade, a criação de normas jurídicas, no caso, valeria de complementação às que já existiriam.

Durante a atividade em questão, far-se-ia necessária a utilização de métodos de integração e interpretação de normas, para a qual se adequaria a

equidade. Esta é instrumento para aplicação normativa ao caso concreto pelo magistrado para o alcance da boa justiça, mas sempre respeitando o que dita a legislação.

De outra senda, juristas contrariam as idéias abordadas pela doutrina majoritária, entendendo que as modificações constitucionais instituídas com a Emenda nº. 45 não fortaleceram o poder normativo da Justiça Laboral, mas vieram impor-lhe mais limites, inclusive integrando o comum acordo dos litigantes como pressuposto processual, ou condição da ação, como outros afirmam.

A despeito de opiniões contrárias a insurgência da expressão “de comum acordo”, as quais a consideram inconstitucional, haja vista a suposta vulneração ao princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional e ao direito de ação, verifica-se que a atividade jurisdicional em tais situações não existe, havendo em seu lugar a prestação jurisdicional sob a forma de atividade legislativa.

Quer-se dizer que a norma em nada é inconstitucional, pois a intenção do legislador foi de impulsionar as partes para a composição amigável, sem que para tanto o Estado deva intervir, protegendo-se ao máximo a liberdade e autonomia sindicais.

As limitações não estão contidas somente na Constituição. Prevê-se nessa que o Judiciário, no exercício do poder normativo, deverá obedecer ao que já fora ventilado pela legislação infraconstitucional e pelos acordos, convenções e negociações coletivas.

Se a Lei Maior impinge ao poder normativo requisitos para sua operacionalização, não o faz desordenadamente. Insta salientar que a lei não se ocupa de palavras tolas, sendo essencial cada fração da norma, para que esta seja entendida e então aplicada conforme intencionava seu criador.

O poder normativo, ainda que visto como função jurisdicional pela maioria dos juristas, não pode ser exercido deliberadamente. O magistrado não se pode valer de tal poder para implicar às partes qualquer decisão, de qualquer forma. Sua utilização obriga o julgador a fazer escolhas políticas, as quais exigem estudo e atenção para serem tomadas.

Ressalte-se que as relações de trabalho não podem, sob qualquer hipótese, ser tratadas apenas aludindo-se os aspectos puramente trabalhistas. O trabalho é fonte de riqueza e desenvolvimento social, e as questões que versam sobre esse assunto implicam em outros fatores sociais, acreditando-se que melhor solução se dá por aqueles que vivenciam o problema.

Não há que se falar sobre a capacidade do magistrado para operar tal atividade, mas esta não poderá se fazer sob o alvedrio dos julgadores, importando serem traçados limites mínimos e máximos para tanto, para que possa dar fim ao litígio sem que se verifiquem atrocidades e destas sejam colhidos frutos da ingerência de um Judiciário assoberbado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Ed. LTr, 2008.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 18 ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Senado Federal, 1943.

BRASIL. Lei nº. 9.307 (1996). Brasília, DF: Senado Federal, 1996.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34 ed. atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 24 ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

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

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **Entre os cordeiros e os lobos: reflexões sobre os limites da negociação coletiva nas relações de trabalho: a autonomia coletiva privada e a conformação das relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009.

GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. **Limites do Poder Normativo da Justiça do Trabalho**. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, nº. 254, 18 de março de 2004. [online] Disponível na Internet via WWW. URL: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4846>. Arquivo capturado em 15 de abril de 2010.

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. 3 ed. Rio de Janeiro: Mauad X, 2009.

LIMA, Francisco Gérson Marques de; LIMA, Francisco Meton Marques de; MOREIRA, Sandra Maria Helena Lima. **Repensando a Doutrina Trabalhista. O neotrabalhismo em contraponto ao neoliberalismo**. São Paulo: Ed. LTr, 2009.

MAGANO, Octavio Bueno. **Política do Trabalho**. v. 2. São Paulo: Ed. LTr, 1995.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

\_\_\_\_\_ **Processo Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1996.

\_\_\_\_\_ **O dissídio coletivo na nova ordem constitucional**. São Paulo: LTr, 1989.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

MONSTESQUIEU. **Do Espírito das Leis**. São Paulo: Martin Claret, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33 ed. São Paulo: Ed. LTr, 2007.

\_\_\_\_\_ **Direito Sindical**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

PELICIOLI, Angela Cristina. **A sentença normativa na jurisdição constitucional. O Supremo Tribunal Federal como legislador positivo**. São Paulo: Ed. LTr, 2008.

RAWLS, John. **Uma teoria da Justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

RIPPER, William Walter. **Poder Normativo da Justiça do Trabalho após a EC nº 45/2004**. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, nº. 776, 18 de agosto de 2005. [online] Disponível da Internet via WWW. URL: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7176>. Arquivo capturado em 15 de abril de 2010.

ROCHA. José de Albuquerque. **Teoria Geral do Processo**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

ROCHA, Andréa Presas. **Dissídios Coletivos: modificações introduzidas pela Emenda Constitucional nº. 45/2004**. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, nº. 996, 24 de março de 2006. [online] Disponível da Internet via WWW. URL: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8147>. Arquivo capturado em 15 de abril de 2010.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Estudo preliminar, *in* de BUEN, Nestor (Coord.). **A solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: Ed. LTr, 1986.

ROMITA, Arion Sayão. **O Poder Normativo da Justiça do Trabalho: Antinomias Constitucionais**. Revista LTr, São Paulo: LTr, vol. 65, nº 3, março/2001.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Método, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 26 ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

VIDAL NETO, Pedro. **Do Poder Normativo da Justiça do Trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 1983.

ZOLA, Émile. **Germinal**. 2 ed. São Paulo: Martin Claret, 2008.