



Páginas de Direito

Excelência em Conteúdo Jurídico

www.tex.pro.br | ISSN 1981-1578

[HOME](#)[ARTIGOS](#)[NOTÍCIAS](#)[QUEM SOMOS](#)[ESPECIAL](#)[NOVO CPC - PODC](#)

[Artigos](#) [Artigos Dez 2018](#)

DIFERENCIAIS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

21 Dezembro 2018 Rodrigo Coimbra e Marco Fridolin Sommer Santos

RESUMO: O presente ensaio visa a discutir a relação existente entre a natureza jurídica diferenciada do Direito do Trabalho e a aplicação e/ou a criação de Direito objetivo, e não somente a concretização de direitos subjetivos, nos casos envolvendo direitos coletivos trabalhistas, uma vez que as sentenças normativas produzem coisa julgada com eficácia ultra partes, os limites subjetivos estendem-se aos integrantes das categorias que figuraram como parte na demanda coletiva, sócios (associados, filiados) do sindicato. Trata-se de uma importante alternativa de solução para a crise da generalidade para uma maior efetividade do processo do trabalho, que deve avançar, considerando-se que mais importante do que é assegurar ao maior número possível, mesmo aos que não propuseram ação, o gozo de seus direitos, mediante aplicação de princípios gerais de direito.

PALAVRAS-CHAVES: Jurisdição – Direito Objetivo – Direito do Trabalho – Constitucionalização do Direito Processual – Efeitos Horizontais nos Direitos Transindividuais.

ABSTRACT: This essay discusses the relationship between the different legal nature of labor law and collective law, and the creation of law, order, and not only the realization of legal rights, especially in cases of prosecution of claims involving collective labor rights, once that the guideline sentences res judicata effectively produce ultra partes because their subjective limits are extended to the members of the class action, whether they are partners (associates, affiliates) of the union. This is an important alternative of generality and abstraction laws and greater effectiveness of the work process, which should move, considering that the right of action is to ensure greater as possible, even to those who have not proposed action, the enjoyment of their rights, through the application of general principles of law.

KEYWORDS: Jurisdiction – Labor Law – Constitutionalization of the Procedural Law of Labor – Horizontal Effects in Labor Law

SUMÁRIO: 1. Introdução – 2. Distinção de Planos do Direito do Trabalho (Material e Processual): Individual e Coletivo (Material e Processual) – 4. Direitos Transindividuais Trabalhistas, Jurisdição Trabalhista Coletiva e Direitos Finais – 6. Bibliografia.

1. INTRODUÇÃO

O presente ensaio visa a discutir a relação existente entre a natureza jurídica diferenciada do Direito do Trabalho no âmbito coletivo ou a criação de direito objetivo, sobretudo nos casos em que o conflito coletivo levado à jurisdição trabalhista.

Pretende-se contextualizar o problema da natureza jurídica do Direito do Trabalho, demonstrando que no âmbito coletivo é significativamente em relação ao âmbito individual e que essa importante parte do direito material do trabalho resulta do resultado da atividade desenvolvida pela Jurisdição trabalhista coletiva (processo coletivo do trabalho).

Objetiva-se demonstrar a importância do direito coletivo do trabalho (material e processual) como uma clara alusão a Zagrebelsky[3] chama de "crise da generalidade e a abstração das leis", dada a exigência da nossa sociedade de direitos diferenciados que sejam mais efetivos.

Propugna-se que ao julgar demandas envolvendo direitos coletivos trabalhistas (espécies do gênero "direitos transindividuais" por vezes criação e também regulamentação e extensão do Direito objetivo por parte da Jurisdição Trabalhista, e não direitos subjetivos, sendo esse o diferencial do direito coletivo do trabalho (material e processual), caminhando ao encontro do Direito e da concretização da Constituição e dos direitos fundamentais[4].

Para tanto, o presente trabalho está dividido, no seu desenvolvimento, em três sessões, abordando: a distinção de planos (material e processual): individual e coletivo; o Direito coletivo do trabalho (material e processual); os Direitos transindividuais no contexto da jurisdição trabalhista coletiva e há concretização, criação, regulamentação e extensão de Direito objetivo.

Como método científico de abordagem do assunto será utilizado o método dedutivo, que é aquele cujo antecedente é universal, plenamente inteligíveis, do qual se chega a um conseqüente menos universal, inferir e concluir ao final[5].

A abordagem da pesquisa se dará pelo modelo qualitativo na medida em que se buscará o entendimento do fenômeno. Em função das peculiaridades da pesquisa qualitativa a mesma tende a ser menos estruturada, de modo a trabalhar com os indivíduos, sistemas sociais, políticos, jurídicos e econômicos, utilizando-se para tanto, da investigação profunda presente pesquisa. Desta forma a mesma parte de questões ou focos de interesse amplos, que vão se definindo e desenvolvendo[6].

2. DISTINÇÃO DE PLANOS DO DIREITO DO TRABALHO (MATERIAL E PROCESSUAL): INDIVIDUAL E COLETIVO

O Direito do Trabalho é considerado um precursor, ao trazer para o Direito Privado, o tratamento desigual das partes contratual por considerar desigual a sua posição econômica, em especial pela subordinação do empregado e seu empregador. A CLT reconhece tal circunstância ao definir os sujeitos da relação de emprego (art. 2º e art. 3º), utilizando-se de locação e trabalho sob direção. Modernamente, essa perspectiva se acentua no direito dos consumidores, que também é influenciado pela desigualdade econômica das partes.

Note-se que o Direito do Trabalho não nasce como um apêndice do Direito Civil, ou como especificação de um determinado tipo de serviços). Sua principal característica e fator de diferenciação vem dos conflitos coletivos e, por consequência, do fato de que a locação de serviços era conhecido e serviu como veículo para a normatização das relações de trabalho nos primórdios da Revolução Industrial. Entretanto, foi o movimento de reivindicação de trabalhadores, organizado no movimento sindical que marcou o contrato de locação de serviços e fez surgir o que hoje se conhece por contrato de trabalho[7].

O dimensionamento jurídico das relações normativas entre trabalhadores e patrões, na sua forma atual se dá em termos coletivos, que vão gerar as normas básicas de negociação coletiva e as normas individuais de redução de jornada, entre outros. Não haveria princípio protetivo ou mesmo um mínimo de intervenção do Estado na regulamentação

trabalho, se não houvesse o movimento coletivo[8]. Não é isso que consta normalmente nos manuais de Direito do T

Outra questão que cabe esclarecer é que a natureza protecionista do Direito do Trabalho não transforma a sua natureza de ordem pública de suas normas, pois o conceito de normas de ordem pública não converge com a noção de haver normas dessa natureza no âmbito do Direito Privado. As normas protecionistas procuram conduzir a relação ao equilíbrio, visando a minorar a desigualdade econômica entre as partes. A relação jurídica fundamental, entretanto, no chamado direito individual do trabalho[9].

O direito material (individual ou coletivo) é constituído pelas normas que disciplinam, diretamente, a conduta dos indivíduos na sociedade (exemplos previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho: trabalho em mínimo, adicionais, etc.). Quando as partes envolvidas desrespeitam o direito material, entra em jogo o direito processual, ainda que essas não sejam suas únicas finalidades.

Pontes de Miranda[11] já salientava que "o processo não é mais do que o corretivo da imperfeita realização automática do fim, chama a atenção para o intuito de pacificação social como sucedâneo do seu fim precípua de resolução, complementando as principais finalidades do direito processual: "O Estado só organizou a lide judiciária com o sucedâneo dos outros meios incivilizados de dirimir contendas, e o de realização do direito objetivo, que é abstrato razão da Justiça"[12].

Do mesmo modo que a moderna processualística trabalha com a concepção de planos distintos[13]: um plano de direito processual, o direito do trabalho também possui planos distintos, ainda que não autônomos: plano do direito do direito coletivo do trabalho (material e processual). Passa-se a dar ênfase ao plano processual coletivo do trabalh

Essa distinção de planos ainda que praticada, não é normalmente afirmada com essa clareza. Tanto os dissídios (reclamações trabalhistas), como os dissídios coletivos trabalhistas, visam uma prestação jurisdicional que proteja os interesses trabalhistas. Porém as semelhanças terminam aqui, e as diferenças principais podem ser assim sistematiz

A) Quanto às partes: nos dissídios trabalhistas individuais as partes são pessoas individualmente consideradas (agindo em nome próprio, para a solução de um conflito de natureza individual; no processo coletivo, as partes, v. g., sindicais (sindicatos, federações e confederações), defendendo direito alheio (direitos não do sindicato em contribuição sindical, mas direitos da categoria dos trabalhadores e dos empregadores[14]), mediante substituição processuais no processo do trabalho as entidades sindicais[16] e o Ministério Público do Trabalho[17].

B) Quanto aos interesses: nos conflitos individuais discutem-se interesses concretos entre um empregador e um empregado (casos de litisconsórcio ativo e passivo); já nas lides coletivas os interesses são abstratos, uma vez que afetam coletivamente considerados (em categorias) e não os indivíduos considerados em si mesmos[18].

C) Quanto aos fins: nos processos coletivos busca-se a constituição de sentenças normativas (criando normas novas ou extensão ou revisão de normas coletivas existentes; nos processos individuais objetiva-se decidir controvertido entre empregadores, de acordo com normas preexistentes[19].

D) Quanto aos efeitos da sentença: os efeitos da sentença no processo individual limitam-se às partes da relação jurisdicional; os efeitos da sentença normativa alcançam mesmo aqueles que não foram parte do processo, apenas por pertencerem à categoria, bem como cessam os seus efeitos para aqueles que, pertencendo à categoria, por ocasião do pronunciamento não estavam em ação. Destaca Pisani[21] que a progressiva socialização do direito determinou o surgimento de novos tipos de conflitos exclusivamente individuais, com importantes efeitos processuais, como a eficácia reflexa da sentença, ou seja, os efeitos da sentença envolvendo direitos transindividuais ultrapassam as partes do respectivo processo, podendo ser ultra partes. legislação.

3. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO (MATERIAL E PROCESSUAL)

No Direito Coletivo do Trabalho, a Constituição Federal[22] permite que as próprias partes destinatárias constituam

categorias (acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho, como instrumentos da negociação coletiva exitosa e negociação coletiva, mediante o ajuizamento de dissídios coletivos[23], dos quais os Tribunais do Trabalho (competência originária da ação de dissídio coletivo) decidirão o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. Essa decisão, que na verdade é um acórdão, é chamada de sentença normativa[24].

Sustenta-se em trabalho específico[25] que no âmbito coletivo o Direito do Trabalho tem natureza jurídica de Direito legislativo delega ao Tribunal a criação de normas de caráter cogente (poder normativo da Justiça do Trabalho). Todavia, o órgão público tradicional, pois o órgão que emite a norma não é um órgão estatal tradicional. Em regra, as normas de caráter cogente, emergem do Poder Legislativo ou do Poder Executivo quando este tiver uma função legislativa (como, por exemplo)[26].

Nessa parte do Direito do Trabalho, a função "legislativa" delegada é endereçada aos entes sindicais, que tem natureza de direito privado[27]. Por essa razão, trata-se de uma função legislativa anômala, delegada a entes privados, mas pessoas distintas daquelas que participaram da pactuação, independentemente de serem sócios (associados, filiados) ou não. As normas devem ser observadas por todos empregados e empregadores que pertençam à categoria. Lembre-se que a negociação coletiva não se dá por livre escolha dos empregados ou dos empregadores, sendo feito pelo empregador dentro do âmbito da CLT[28], como decorrência do princípio da unicidade sindical vigente no nosso País, ainda que em contramão ao princípio da pluralidade sindical da Convenção Internacional do Trabalho de que os países signatários adotem o princípio da pluralidade sindical (Convenção 87 da OIT).

É bem verdade que a extensão das normas coletivas não é a mesma de uma Lei ou de uma Medida Provisória restrita aos integrantes de determinada(s) empresa(s) ou de determinada(s) categoria(s) profissional(is). Todavia, a abrangência limitada dos poderes de regramento das condutas são genéricos e abstratos, fugindo da característica dos contratos individuais.

Dito de outro modo, a pactuação das normas de conduta é privada, mas deve ser dentro dos limites da abrangência. Uma vez observados esses requisitos, a norma coletiva resultante tem coercitividade como qualquer outra norma de direito privado, objeto de demanda judicial, por meio das chamadas ações de cumprimento (que podem ser individuais ou coletivas), uma ação de conhecimento, do tipo condenatória, que visa obrigar o(s) empregador(es) a satisfazer os direitos e obrigações estabelecidos na sentença normativa, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho não observados espontaneamente pelas partes (art. 877 da CLT e o art. 1º da Lei nº 8.984/95 e a Súmula nº 286 do TST[31]).

No âmbito coletivo trabalhista[32] não se parte da noção de que as partes são desiguais (fundamento do princípio da igualdade), tendo em vista que nas negociações coletivas ou mesmo no dissídio coletivo os empregados estão representados por seus sindicatos e a legislação protege os representantes sindicais dos empregados, direitos dentre os quais os dirigentes sindicais representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes[33], justamente para as partes coletivas e possa vigorar então o princípio da autonomia coletiva[34].

Nessa subdivisão do Direito do Trabalho o sistema jurídico pátrio permite a criação de normas seja pelas próprias partes (acordo coletivo de trabalho e por convenção coletiva de trabalho), seja decorrente de decisões judiciais proferidas em ações coletivas (instrumentalizadas por meio da chamada sentença normativa).

A Constituição Federal de 1988[35] permite que as próprias partes destinatárias constituam normas para empresas e convenção coletiva de trabalho, como instrumentos da negociação coletiva exitosa), ou, quando frustrada a negociação coletiva de dissídios coletivos[36], dos quais os Tribunais do Trabalho (competência originária da ação de dissídio coletivo) decidirão o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. Note-se que a ação de dissídio coletivo visa à resolução de um conflito que versa sobre um direito subjetivo lesado, mas sim à resolução de um conflito de interesses sociais, produzindo por meio de suas cláusulas normas gerais e abstratas.

No Direito Coletivo do Trabalho, em termos de eficácia, se foge à idéia contratual irradiada pelo princípio da relatividade dos contratos, qual os contratos somente obrigam as partes contratantes, uma vez que nesse âmbito do Direito do Trabalho as partes geram direitos e deveres para terceiros que não figuram como partes dos instrumentos de composição do conflito coletivo.

assegurar os direitos subjetivos mediante a aplicação do Direito objetivo. A tutela de direitos subjetivos serve agora aplicação do Direito objetivo.

[...]

Vai-se aos poucos compreendendo que, mais importante do que assegurar o direito de ação, é assegurar ao maior que não propuseram ação, o gozo de seus direitos, por aplicação do Direito objetivo.

[...]

Essa compreensão atende a uma das mais profundas diferenças entre o Judiciário do Estado liberal e o Judiciário agora lhe é cometida já não é somente a de resguardar os direitos subjetivos dos que a ele ocorrem, mas a de concr

Segundo Kelsen[49] o Direito objetivo pode conceber a tutela de interesses considerados relevantes pela ordem jur outras técnicas diferentes do direito subjetivo, visto que o estabelecimento de direitos no sentido subjetivo é uma o sentido, Ovídio Baptista da Silva[50] cita como exemplo os direitos difusos (ainda que os chamasse de "interesses"), transindividuais:

"Em verdade, no direito moderno, onde as incursões estatais no domínio tidas tradicionalmente como região esp comuns, a ordem jurídica dispensa proteção a incontáveis situações jurídicas sem conferir aos particulares qualquer 'interesses difusos' são situações jurídicas protegidas sem que se a subjetivação do direito na pessoa ou grupo de no plano processual, poderiam invocar a tutela jurisdicional [...]"

No caso da jurisdição coletiva trabalhista o julgamento de direitos transindividuais implica não só aplicação, criação, e extensão do Direito objetivo aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados Tribunal competente[51] poderá estender a decisão sobre novas condições de trabalho a todos os empregados da compreendida na jurisdição do Tribunal (art. 868 a 871 da CLT). Enaltecendo esse diferencial da sentença norma leciona que em vez de aplicar o Direito ao caso concreto, a sentença normativa acaba por criá-lo[52].

Comprovando o caráter normativo – criação de Direito objetivo –, esses instrumentos de composição de confl chamados pelo gênero "instrumentos normativos" ou "normas coletivas de trabalho". E, a decisão do dissídio col "normativa"[53], além disso, a competência da Jurisdição Trabalhista para julgar esses conflitos é chamada de "Jur Trabalho".[54]

Já diziam Cappelletti e Garth[55], tratando do segundo grande movimento (ou "onda") no esforço de melhorar o ace: tradicional de processo civil não deixava espaço para a proteção dos direitos difusos, pois "o processo civil era v entre duas partes, que se destinava à solução de uma controvérsia entre essas mesmas partes a respeito de seus p destacando que "direitos que pertencessem a um grupo, ao público em geral ou a um segmento do público não esquema".

Esse valioso instrumento de concretização do direito material, que não é novo, mais ainda muito menos utilizad importante rumo a minimização dos conhecidos problemas gerados pelo excessivo número de processos individu efetividade e a qualidade da prestação jurisdicional, e o processo coletivo do trabalho lato sensu, seja por meio dos pública ou do mandado de segurança coletivo, é um campo fértil para isso. Retratando especificamente o p Tesheiner[56] exemplifica:

"Resta clara, então, a admissibilidade, por exemplo, de ação proposta pelo Ministério Público ou pelo Sindicato, par de trabalho extraordinárias além do limite legal de duas horas diárias. Pode ser proposta pelo Ministério Públ indisponíveis dos trabalhadores; pelo sindicato, porque relativa a direitos da respectiva categoria profissional. somente pela via judicial podem ser impostas astreintes, para o caso de descumprimento. Trata-se, em qualquer ameaça a direito, que não pode ser excluída à apreciação do Poder Judiciário (Constituição Federal, art. 5º XXXV).

Por igual razão, admissível também ação, proposta pelo Ministério Público ou pelo Sindicato, com alegação de que intervalo intrajornada para refeição ou descanso, ou que não paga adicional noturno. Trata-se de direito individual configurando-se também interesse difuso da categoria, já que serão possíveis beneficiários da sentença não apenas os atuais empregados da empresa".

Cabe referir, ainda, que a ideia de que os direitos fundamentais irradiem efeitos também nas relações privadas constituem apenas direitos oponíveis aos poderes públicos (efeitos verticais) vem sendo considerada um dos marcos da perspectiva objetiva dos direitos fundamentais[57]. Esta força vinculante também tem sido denominada sob o nome de eficácia externa ou eficácia em relação a terceiros, e iniciou no âmbito da doutrina e jurisprudência alemã no passado[58], passando a atrair posteriormente as atenções da doutrina europeia em geral[59], e se aplica com adequação visto que pactuado por dois particulares (empregado e empregador)[60].

Efeitos horizontais nos direitos transindividuais aparecem frequentemente no direito ambiental e no direito do consumidor. Nos Estados Unidos, as ações trabalhistas sejam efetivamente ricas de exemplos em termos de direitos coletivos stricto sensu[61]. No Brasil, tais violações das normas de saúde e medicina do trabalho, tuteladas processualmente mediante ações promovidas pelo Ministério Público do Trabalho, como substitutos processuais.

Nesse contexto, é necessário avançar na efetiva constitucionalização do direito processual do trabalho, uma vez que o processo deve ser inspirado nos princípios e nos valores incorporados ao sistema constitucional[62] e os direitos reconhecidos como direitos fundamentais no Brasil[63]. Portanto, por opção explícita da nossa Constituição Federal, os direitos dos trabalhadores são fundamentais no Brasil[64], ainda que se possa discutir a fundamentalidade de alguns direitos específicos do presente trabalho, mas fica o registro, pois tal fundamentalidade não é absoluta e muito menos atemporal.

Ademais, da norma contida no parágrafo 2º do art. 5º da CF de 1988[65], seguindo a tradição do nosso direito constitucional de fevereiro de 1891, pode-se extrair o entendimento de que, "para além do conceito formal de direitos fundamentais), há um conceito material, no sentido de existirem direitos que, por seu conteúdo, por sua importância fundamental da Constituição de um Estado, mesmo não constando no catálogo"[66].

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

1. Do mesmo modo que a moderna processualística trabalha com a concepção de planos distintos – um plano de direito processual –, o Direito do Trabalho também possui planos distintos, ainda que não totalmente autônomos: o plano individual do trabalho e o plano do direito coletivo do trabalho. Essa distinção de planos é percebida claramente na prática processual, tanto em ações individuais e das ações coletivas, acentuando as diferenças: a) quanto às partes: nos dissídios trabalhistas individuais, as partes individualmente consideradas (reclamante(s) e reclamado(s)), agindo em nome próprio, para a solução de um conflito individual, as partes, via de regra, são as entidades sindicais (sindicatos, federações e confederações) ou o Ministério Público defendendo direito alheio, mediante substituição processual; b) quanto aos interesses: nos conflitos individuais dissídios entre um empregador e um trabalhador (um ou mais nos casos de litisconsórcio ativo e passivo); já nas lides coletivas, uma vez que afetam empregados e empregadores coletivamente considerados (em categorias) e não os indivíduos; c) quanto aos fins: nos processos coletivos busca-se a constituição de sentenças normativas (criando normas novas, extensão ou revisão de normas coletivas existentes; nos processos individuais objetiva-se decidir contra os empregadores, de acordo com normas preexistentes; d) Quanto aos efeitos da sentença: os efeitos da sentença no plano individual atingem apenas as partes da relação jurídica processual, enquanto os efeitos da sentença normativa alcançam mesmo aqueles que não foram partes na ocasião do pronunciamento delas se afastem; e) Quanto à natureza jurídica do direito material tutelado: de direito privado no plano individual e de direito público no plano coletivo do trabalho, notadamente no que tange à sentença normativa.

2. O grande diferencial do Direito do Trabalho, concedido pelo seu plano coletivo, é a possibilidade de gerar normas jurídicas especiais em relação aos integrantes das categorias envolvidas na negociação coletiva e/ou na ação de constituição de normas (plano processual) produzidas com eficácia ultra partes, pois os seus limites subjetivos estendem-se a todas as categorias que figuraram como parte na demanda coletiva, independentemente de serem sócios (associados, fi

normas devem ser observadas por todos empregados e empregadores que pertençam à categoria. Como importante que Gustavo Zagrebelsky[67] de crise da generalidade e a abstração das leis atualmente, cujas razões podem características da nossa sociedade, condicionada por uma ampla diversificação de grupos e estratos sociais, se e Direito Coletivo do Trabalho (material e processual) produzindo normas diferenciadas para as categorias de empreg com as suas particularidades.

3. Na trilha atual de reaproximação entre o direito material e processual[68], ainda que em planos claramente distir relacionados), a jurisdição coletiva trabalhista precisa avançar rumo ao desiderato de concretização da fundamentais[69], mas já atende a uma das mais profundas diferenças entre o Judiciário do Estado liberal e o Judic não mais somente a de resguardar os direitos subjetivos, mas a de concretizar o Direito objetivo, bem como criá-lc Nesse contexto, é necessário avançar também na efetiva constitucionalização do direito processual do trabalho, uma no processo deve ser inspirado nos princípios e nos valores incorporados ao sistema constitucional e os dir reconhecidamente direitos fundamentais no Brasil.

6. BRIBILOGRAFIA

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos. São Paulo: LTr, 2008.

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

BROD, Fernanda Pinheiro. A Atuação do Sindicato nas Ações Coletivas: uma releitura a partir do princípio da Coletivos. Porto Alegre: vol. 2, nº 3, 1º jul. 2011. Disponível em: Acesso em: 26 fev. 2012.

CANARIS, Claus-Wilhelm. A Influência dos Direitos Fundamentais sobre o Direito Privado na Alemanha. In: Constit Direito Privado. Ingo Wolfgang Sarlet (Org.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Provedor de Justiça e Efeito Horizontal de Direitos, Liberdades e Garantia Fundamentais. Coimbra: Coimbra, 2004.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. Porto Alegre: Fabris, 1988.

_____. Juízes Legisladores? Porto Alegre: Fabris, 1993.

CATHARINO, José Martins. Direito Constitucional e direito Judiciário do Trabalho. São PAULO: Ltr, 1995.

CLAUS, Ben-Hur Silveira. Substituição Processual Trabalhista: uma elaboração teórica para o instituto. São Paulo: L

COIMBRA, Rodrigo. Efetivação dos direitos com objeto difuso. São Paulo: Ltr, 2015.

_____. A natureza jurídica do Direito Coletivo do Trabalho. Revista de Direito do Trabalho. n. 155, São Paulo: Rev em especial p. 127-131, jan.-fev. 2014.

_____. Os Direitos Transindividuais como Direitos Fundamentais de Terceira Dimensão e alguns Desdobramento Justiça. Porto Alegre: Hs Editora, nº 16, p. 64-94, jul./set. 2011.

_____; ARAÚJO, Francisco Rossal de. Direito do Trabalho – I. São Paulo: Ltr, 2014.

_____; _____. Direito do Trabalho: evolução do modelo normativo e tendências atuais na Europa. Revista LT 953-62, ago. 2009.

_____; _____. A natureza jurídica do Direito do Trabalho. Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, nº 308, p.

DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes. Curso de Direito Processual Civil. Processo Coletivo. v. 4, Salvador: JusP

- FINCATO, Denise Pires. A Pesquisa Jurídica sem Mistérios: do projeto de pesquisa à banca. Porto Alegre: Notadez, 2008.
- GIDI, Antônio. Coisa Julgada e Litispêndência em Ações Coletivas. São Paulo: Saraiva, 1995.
- KELSEN, Hans. Teoria Geral das Normas. Porto Alegre: Fabris, 1986.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 6. ed., São Paulo: LTr, 2008.
- _____. Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais na Relação de Emprego. Justiça do Trabalho. Porto Alegre: mai. 2011.
- MARINONI, Luiz Guilherme. Teoria Geral do Processo. 4. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.
- _____. Tutela Inibitória: individual e coletiva. 2. ed., São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Processo Coletivo do Trabalho. 4. ed., São Paulo, LTr, 2009.
- MELHADO, Reginaldo. Competência da Justiça do Trabalho. In: Curso de Processo do Trabalho. Luciano Athayde 2009.
- MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito. 3. ed., São Paulo: Saraiva, 2004.
- MOLINARO, Carlos Alberto. A jurisdição na proteção da saúde: breves notas sobre a instrumentalidade processual. Porto Alegre: Ajuris, n. 115, p. 49-72, set. 2009.
- MOREIRA, José Carlos Barbosa. Tutela Jurisdicional dos Interesses Coletivos e Difusos. Revista de Processo. S. 1995. Tribunais, nº 39, p. 55-77, jul. 1995.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed., São Paulo: Saraiva, 2004.
- PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Comentários ao Código de Processo Civil. T. 1, Rio de Janeiro: Forer 1972. _____ . Tratado de direito privado. 3.ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1972, t. 48.
- RAIZER, Ludwig. O Futuro do Direito Privado. Revista da Procuradoria Geral do Estado do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 1972.
- RUSSOMANO, Mozart Víctor. Princípios Gerais de Direito Sindical. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.
- SANTOS JUNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores. São Paulo: Saraiva, 2004.
- SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.
- SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 2. ed., São Paulo: LTr, 2009.
- SILVA, Ovídio A. Baptista da. Direito Subjetivo, Pretensão de Direito Material e Ação. Revista da Ajuris. Porto Alegre 1983.
- SILVA NETO, Manoel Jorge e. Constituição e Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007.
- STÜRMER, Gilberto. A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua Relação com a Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.
- _____. O Sistema Sindical Brasileiro da Constituição da República de 1988. In: STÜRMER, Gilberto (Org.). Revisão do Sindicalismo. nº 1, Porto Alegre: HS Editora, p. 9-19, 2010.

TALAMINI, Eduardo. Concretização Jurisdicional de Direitos Fundamentais a Prestações Positivas do Estado. In outros Temas de Direito Processual Civil: estudos em homenagem aos 25 anos de docência do Professor Dr. Ara Forense, 2007.

TESHEINER, José Maria. Jurisdição e Direito Objetivo. Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, nº 325, p. 28-3_____. Reflexões Politicamente Incorretas sobre Direito e Processo. Revista da Ajuris. Porto Alegre: Ajuris, nº 110

TUSHNET, Mark. Weak Courts Strong Rights: Judicial Review and Social Welfare Rights in Comparative Cor Princeton University Press, 2008.

WACH, Adolf. Manual de Derecho Procesal Civil. V. 1. Buenos Aires: AJEA, 1977.

ZAGREBELSKY, Gustavo. El Derecho Dúctil: ley, derechos, justicia. Madrid: Trotta, 7. ed., 2007.

ZAVASCKI, Teori Albino. Processo Coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 4. ed., São Paulo:

[1] Rodrigo Coimbra - Doutor e Mestre em Direito. Professor Adjunto de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho Rio Grande do Sul – UFRGS. Titular da Cadeira nº 20 Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho. Advogac

[2] Marco Fridolin Sommer Santos - Doutor e Mestre em Direito. Professor Associado da Universidade Federal do Advogado.

[3] ZAGREBELSKY, Gustavo. El Derecho Dúctil: ley, derechos, justicia. Madrid: Trotta, 7. ed., 2007, p. 37-38.

[4] Para um estudo detalhado sobre essa matéria ver COIMBRA, Rodrigo. Efetivação dos direitos com objeto difuso.

[5] FINCATO, Denise Pires. A Pesquisa Jurídica sem Mistérios: do projeto de pesquisa à banca. Porto Alegre: Notad

[6] MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito. 3. ed., São

[7] COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco Rossal de. Direito do Trabalho – I. São Paulo: Ltr, 2014, p. 24.

[8] COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco Rossal de. Direito do Trabalho: evolução do modelo normativo e tendên LTr. São Paulo, a. 73, n. 08, p. 958-959, ago. 2009.

[9] COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco Rossal de. A Natureza Jurídica do Direito do Trabalho. Justiça do Trab: nº 308, p. 94, ago. 2009.

[10] Wach, em 1885, já falava do caráter instrumental do processo em relação ao direito material, ainda que a chan só venha a ganhar expressão, no século seguinte: "el ordenamento procesal es un ordenamento de la tutela ju secundaria, um meio para lograr em fin que es fin que es probarla eficácia del derecho privado" (WACH, Adolf. Man V.1. Buenos Aires: AJEA, 1977, p. 22. Esse volume constitui a tradução da obra original Handbuchdes Deutsch publicado em Leipzig em 1885).

[11] PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Comentários ao Código de Processo Civil. T. 1, Rio de Janeiro: F

[12] PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Comentários ao Código de Processo Civil. T. 1, Rio de Janeiro: F

[13] WACH, Adolf. Manual de Derecho Procesal Civil. V.1. Buenos Aires: AJEA, 1977, p. 22-24; No Brasil, por todos Direito Subjetivo, Pretensão de Direito Material e Ação. Revista da Ajuris. Porto Alegre: Ajuris, nº 29, p. 99-126, nov.

[14] Constituição Federal, art. 8º, III: "Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individu: questões judiciais ou administrativas".

[15] Em obra específica sobre o tema no âmbito do processo do Trabalho Ben-Hur Silveira Claus mostra que o processo iniciado pela noção de legitimação extraordinária até chegar a solução encontrada pela doutrina alemã de um condução do processo, fora da dicotomia da legitimação ordinária e extraordinária, concebida a partir das ações coletivas e difusas da sociedade contemporânea, reclamando a ampliação da substituição processual como foi individualista da legitimação pessoal para ação. Nesse sentido, o autor sustenta ser mais adequada a expressão "processo", oriunda do direito germânico (CLAUS, Ben-Hur Silveira. *Substituição Processual Trabalhista: uma elaboração*. São Paulo: LTr, 2003, p. 64-66, 77 e 159).

[16] Atualmente predomina no Tribunal Superior do Trabalho o entendimento de que as entidades sindicais possuem ampla, na linha das decisões proclamadas pelo Supremo Tribunal Federal (Supremo Tribunal Federal RE 202.063 Min. Otávio Gallotti), todavia com objeto limitado às ações decorrentes de direitos ou interesses individuais homogêneos (LEGITIMIDADE PARA ATUAR COMO SUBSTITUTO PROCESSUAL. ARTIGO 8º, III, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988 autoriza expressamente a atuação ampla dos entes sindicais na defesa individual da categoria. Já não paira controvérsia na jurisprudência desta Corte uniformizadora quanto ao entendimento de que o sindicato pode atuar para atuar como substituto processual de todos os integrantes da categoria, quando fundada a pretensão em nome próprio, havendo-se como tal o que tem origem comum" (Tribunal Superior do Trabalho, RR - 36700-65.2004.5.05.0132, 1ª Turma, Rel. Min. Celso de Mello, DJU 19.12.2011); Scheurermann, DJU 19.12.2011); Todavia, existem entendimentos na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho de minoritários, de que a partir da concepção de substituição processual ampla firmada pelo Supremo Tribunal Federal o sindicato profissional ostenta legitimidade para propor qualquer espécie de ação para, em nome próprio, resguardar os interesses que representa, sejam coletivos, difusos ou individuais homogêneos (Tribunal Superior do Trabalho, E-RR-114000-61.2004.5.05.0132, Rel. de Mello Filho, DEJT 19.12.2011); Em importante advertência sobre a abertura da substituição processual trabalhista após o cancelamento da Súmula 310 do TST, em 2003, em decorrência da decisão do Supremo Tribunal Federal acórdão de Brod argumenta que "Se o que se quer é, de fato, a valorização da tutela coletiva de direitos como forma célere, eficaz e econômica de resolver conflitos, é preciso fazer uma releitura da atuação processual dos sindicatos nas ações coletivas, com base no princípio das consequências que sua ausência pode provocar, não apenas em termos de direitos fundamentais (materiais), mas também em termos processual, como instrumento na concretização daqueles. Apenas quando se tiver um sindicato de fato livre no processo de legitimação ordinária ou extraordinária no processo do trabalho alcançarão o efeito que se espera, a saber, a tutela do trabalhador que são, ao fim, a concretização de precioso rol de direitos fundamentais" (BROD, Fernanda Pinheiro. *Ações Coletivas: uma releitura a partir do princípio da liberdade sindical*. Processos Coletivos. Porto Alegre, vol. 2, 2012. Acesso em: 26 fev. 2012).

[17] Consagrando interpretação sistêmica e harmônica às leis que tratam da legitimidade do Ministério Público do Trabalho (Lei nº 75/93, arts. 6º, VII, alíneas "c" e "d", 83 e 84), o Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que não há como propor ação civil para tutelar direito individual homogêneo (Tribunal Superior do Trabalho, E-RR-379.855/1997.7.05.0132, Rel. Min. Corrêa, DJU 25.06.2004), além da defesa de direitos difusos e coletivos por meio do inquérito civil público e da ação civil pública (Supremo Tribunal Federal, art. 129, III), ajuizar dissídio coletivo em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de concessão de liminar (Constituição Federal, art. 114, § 3º) e de direitos individuais indisponíveis (Constituição Federal, art. 127, caput e parágrafo) atribuídas pela Lei Complementar nº 75/93, art. 83; Sobre a tutela dos direitos transindividuais ver: COLETTI, Paulo. *Transindividuais como Direitos Fundamentais de Terceira Dimensão e alguns Desdobramentos*. In: *Direitos Fundamentais*, Hs Editora, nº 16, p. 64-94, jul./set. 2011; ZAVASCKI, Teori Albino. *Processo Coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela individual*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009, p. 31.

[18] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 18. ed., São Paulo: Saraiva, 1998, p. 100.

[19] MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo Coletivo do Trabalho*. 4. ed., São Paulo: LTr, 2009, p. 66.

[20] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 18. ed., São Paulo: Saraiva, 1998, p. 100.

[21] PISANI, Andrea Proto. *Appunti sui rapporti tra i limiti tra i limiti soggettivi di efficacia della sentenza civile e la garanzia di difesa*. *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*. Milano: Giuffrè, p. 1216-1308, em especial, p. 1237-1238.

também: DENTI, Vittorio. Aspetti processuali della tutela dell'ambiente. In: Studi in memória di Salvatore Satta. P. 459-460.

[22] Constituição Federal, art. 7º: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho".

[23] Constituição Federal, art. 114, § 2º: "Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito de interesses mínimos legais de proteção ao trabalho, bem como as convenções anteriormente" (redação dada pela Emenda Constitucional nº 207/2006).

[24] Na chamada heterocomposição, restando sem êxito a negociação coletiva, "partir-se-á para a solução do conflito por meio de terceiros" (arbitragem ou jurisdição). A via jurisdicional, por meio do dissídio coletivo, é a última forma de composição do conflito de interesses no trabalho, conforme STÜRMER, Gilberto. A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil. Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 57-59, dez. 2010. Características diferenciadas da sentença normativa ver: COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco Rossal de. Formais do Direito do Trabalho. Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, nº 324, p. 57-59, dez. 2010.

[25] COIMBRA, Rodrigo. A natureza jurídica do Direito Coletivo do Trabalho. Revista de Direito do Trabalho. n. 127-131, em especial p. 127-131, jan.-fev. 2014.

[26] Nesse sentido, cabe a substancial crítica de Zagrebelsky ao que ele chama de crise da generalização e da abstração da necessidade de outras fontes de direito com generalização e abstração menores, mas com mais efetividade. Derecho Dúctil: ley, derechos, justicia. Madrid: Trotta, 7. ed., 2007, p. 36-37).

[27] Quanto a natureza jurídica das entidades sindicais ver: STÜRMER, Gilberto. O Sistema Sindical Brasileiro da Constituição de 1988. In: STÜRMER, Gilberto (Org.). Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo. nº 1, Porto Alegre: HS Editora, 1988.

[28] O enquadramento sindical, no Brasil, é feito pelo empregador, com base na sua atividade empresarial, observando o art. 581 da CLT e parágrafos. Se a empresa não tiver uma única atividade, mas várias, o empregado será enquadrado na categoria preponderante (parágrafo 1º, do art. 581 da CLT). Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade sindical para a obtenção de seu objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional (parágrafo 1º, do art. 581 da CLT). Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, todas as atividades serão incorporadas à respectiva categoria econômica (parágrafo 1º, do art. 581 da CLT). O Quadro de Atividades Básicas do enquadramento sindical (art. 577 da CLT).

[29] A unicidade sindical corresponde ao sistema de um único sindicato representativo dos respectivos obreiros de cada profissão, seja por categoria profissional, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes, dentro da mesma categoria profissional. No Brasil é de um município, no mínimo (art. 8º, II, da CF de 1988). Esse modelo vigora no Brasil desde a CF de 1937. Desse princípio ver: STÜRMER, Gilberto. A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil. Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 112-113.

[30] CLT, art. 872: "Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento, sob o Título. Parágrafo único - Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade com o disposto no Título, poderão os empregados ou seus sindicatos, independentemente de outorga de poderes de seus associados, juntar-se à ação para apresentar reclamação à Junta ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título, sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão (redação dada pela Lei nº 2.275, de 30.07.1954)".

[31] TST, Súmula nº 286: "A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à convenção coletivas".

[32] O Direito Coletivo do Trabalho "formula princípios e normas que mantêm o sistema sindical de cada país e cuja atuação, dirigida no sentido do equilíbrio e da tutela dos direitos do trabalhador. Enquanto o Direito Individual

trabalho e disciplina o exercício dos direitos dos empregados e dos empregadores, o Direito Coletivo protege esses e participando das lutas e dos conflitos dos trabalhadores modernos. Isso significa dizer que, em última análise, completa e revitaliza o Direito Individual", conforme por todos RUSOMANO, Mozart Victor. Princípios Gerais de Janeiro: Forense, 2000, p. 47.

[33] Os empregados eleitos para órgãos de administração das entidades sindicais (sindicatos, federações e federações) assim como os respectivos suplentes, observados os limites legais (art. 522 e 538 da Consolidação das Leis do Trabalho) e a candidatura até um ano após o final de seu mandato, caso seja eleito, salvo se cometer falta grave devidamente apurada pelo art. 543, parágrafo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 8º, VIII, da CF de 1988).

[34] CATHARINO esclarece que "democraticamente, essa 'vontade coletiva', que irá ser manifestada no mundo jurídico plural, constituída por 'vontades individuais', livremente expressadas. Por unanimidade, ou não." (CATHARINO, José e direito Judiciário do Trabalho. São PAULO: Ltr, 1995, p. 203).

[35] Constituição Federal, art. 7º: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho".

[36] Constituição Federal, art. 114, § 2º: "Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, a Justiça do Trabalho, mediante comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito de interesses, mesmo que o conflito não tenha atingido o mínimo legal de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (redação dada pela Emenda Constitucional nº 207, de 2006).

[37] COIMBRA, Rodrigo. A natureza jurídica do Direito Coletivo do Trabalho. Revista de Direito do Trabalho. n. 115, p. 107-135, em especial p. 130-131, jan.-fev. 2014.

[38] Nesse ponto, importa o conceito de Direito objetivo de Molinaro: "Entendo como direito objetivo a regra (em sentido lato) que produz a norma) que está posta com função regulativa para garantir as conquistas sociais já alcançadas pela sociedade. Ela interessa ao direito" (MOLINARO, Carlos Alberto. A jurisdição na proteção da saúde: breves notas sobre a instrumentação jurídica. Porto Alegre: Ajuris, n. 115, p. 49-72, em especial p. 55, set. 2009).

[39] Consolidação das Leis do Trabalho, art. 872: "Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-ão as penas estabelecidas neste Título. Parágrafo único - Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento da decisão proferida, poderão os empregados ou seus sindicatos, independentes de outorga de poderes de seus representantes, apresentar reclamação à Junta ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título. Parágrafo único - Quando o empregador não cumprir a decisão, o empregado poderá questionar sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão (redação dada pela Lei nº 2.275, de 30.08.2000). Súmula nº 286: "A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à convenção coletivas".

[40] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 6. ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 1093

[41] ZAGREBELSKY, Gustavo. El Derecho Dúctil: ley, derechos, justicia. 7.ed. Madrid: Trotta, 2007, p. 37.

[42] ZAGREBELSKY, Gustavo. El Derecho Dúctil: ley, derechos, justicia. 7.ed. Madrid: Trotta, 2007, p. 37-38.

[43] É importante esclarecer e salientar que os direitos difusos e coletivos (espécies do gênero transindividuais) são direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum, de acordo com o inciso III do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor. Note-se que tais direitos ainda que homogêneos são direitos individuais e isso ocorre porque são direitos transindividuais, sendo tal distinção relevante para outros desdobramentos que serão trabalhados posteriormente.

[44] MOREIRA, José Carlos Barbosa. Tutela Jurisdicional dos Interesses Coletivos e Difusos. Revista de Direito do Trabalho. n. 39, jul. 1995, p. 74; DIDIER JR., Fredie; ZANETTI JR., Hermes. Curso de Direito Processual Civil. Projeção do Direito. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 73-75; GIDI, Antônio. Coisa Julgada e Litispendência em Ações Coletivas. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 107-135.

[45] ZAVASCKI, Teori Albino. Processo Coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 4. ed., São Paulo, 2009, p. 36-37.

[46] Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), art. 81, parágrafo único, inciso II.

[47] TESHEINER, José Maria. Jurisdição e Direito Objetivo. Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, nº 325, p.

[48] Enaltecendo esse diferencial da sentença normativa Alice Monteiro de Barros leciona que em vez de aplicar sentença normativa acaba por criá-lo (BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 4. ed., São Paulo:

[49] KELSEN, Hans. Teoria Geral das Normas. Porto Alegre: Fabris, 1986, p. 175.

[50] SILVA, Ovídio A. Baptista da. Direito Subjetivo, Pretensão de Direito Material e Ação. Revista da Ajuris. Porto A p. 99.

[51] A competência para interposição e julgamento dos dissídios coletivos é dos Tribunais do Trabalho (competência extensiva territorial do conflito: a) Tribunais Regionais do Trabalho, quando o conflito estiver relacionado à base territorial do Trabalho (art. 678, I, a c/c art. 6º da Lei nº 7.701/88); b) Tribunal Superior do Trabalho, quando o conflito envolver um Tribunal Regional do Trabalho (art. 702, I, b c/c art. 2º, I, a da Lei nº 7.701/88).

[52] BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 4. ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 1276.

[53] Para um estudo das características diferenciadas da sentença normativa, ver: COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, F Instável das Fontes Formais do Direito do Trabalho. Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, n. 324, p. 57-59, r

[54] Referindo-se à expressão contrato coletivo, que passou a ser entendida como sinônimo de convenção coletiva de trabalho, Pontes de Miranda reconhece seu caráter normativo, salientando, contudo, que esse caráter também a vinculatividade. O autor refere também que a "Justiça do Trabalho tem competência para, nos dissídios de trabalho" (PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Tratado de direito privado. 3.ed. Rio de Janeiro: Borsoi,

[55] CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. Porto Alegre: Fabris, 1988, p. 49-50.

[56] TESHEINER, José Maria. Jurisdição e Direito Objetivo. Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, nº 325, p.

[57] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Provedor de Justiça e Efeito Horizontal de Direitos, Liberdades e Garant Fundamentais. Coimbra: Coimbra, 2004, p. 87-88; SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia dos Direitos Fundamentais fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 148; MARINONI, L Processo. 4. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 73-74 e 78.

[58] A supremacia dos direitos fundamentais em relação ao Direito Privado é retratada com inestimável sistematização histórico do debate no Tribunal Constitucional Alemão, com o histórico caso "Luth", em que um cidadão de nome proprietários e frequentadores de salas de cinema ao boicote de um novo filme, argumentando que o diretor do mesmo durante o período nacional-socialista. Os tribunais cíveis consideraram o apelo um ato ilícito, por ofensivo aos bons Luth a não repeti-lo. Baseando-se sobre tudo nas cláusulas gerais de direito privado em virtude da sua referência a Constitucional Alemão utilizou-se, pela primeira vez, da formulação entrementes célebre, de que a Lei Fundamental direitos fundamentais uma ordem objetiva de valores, que deve valer enquanto decisão fundamental para todas a Claus-Wilhelm. A Influência dos Direitos Fundamentais sobre o Direito Privado na Alemanha. In: Constituição, D Privado. Ingo Wolfgang Sarlet (Org.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 227-228.

[59] SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 374-375.

[60] Conforme Bezerra Leite "a relação empregatícia é um dos sítios naturais de sua aplicabilidade em nosso sistema

Henrique Bezerra. Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais na Relação de Emprego. Justiça do Trabalho. Po p. 19, maio 2011).

[61] Para um exemplo do direito comparado: No Canadá, o sindicato dos trabalhadores da Pepsi-Cola estende engarrafamento para a loja de varejo, chegando ao hall do hotel onde estavam hospedados trabalhadores substituído formal contra greves. A Suprema Corte do Canadá assegurou que pacíficos piquetes secundários não devem ser considerados violação de confiança, conforme TUSHNET, Mark. *Weak Courts Strong Rights: Judicial Review and Social Welfare Rights in Canada*. New Jersey: Princenton University Press, 2008, p. 214.

[62] SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Constituição e Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 18.

[63] SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva comparada*, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 76; Um determinado direito é fundamental "não apenas pela relevância em si mesma (por mais importante que o seja), mas pela relevância daquele bem jurídico na perspectiva acompanhada da atribuição da hierarquia normativa correspondente e do regime jurídico-constitucional assegurado para os direitos fundamentais", conforme explica Sarlet (p. 76). É por essa razão que um direito pode ser fundamental em determinado contexto. Ainda, isso não significa dizer que seja possível reduzir a noção de direitos fundamentais a um conceito meramente nominal, como sendo apenas os direitos expressamente consagrados como tais, o que leva ao tema da abertura para outros direitos fundamentais no direito constitucional positivo brasileiro (p. 77); Sobre a exigibilidade em juízo ("justicialidade" das prestações positivas do Estado ver TALAMINI, Eduardo. *Concretização jurisdicional de direitos fundamentais a partir de instrumentos de coerção e outros temas de direito processual civil: estudos em homenagem aos 25 anos de docência de Assis*. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 151-155.

[64] Para um estudo detalhado do reconhecimento dos direitos sociais dos trabalhadores como típicos direitos fundamentais ver JUNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2009, p. 43; interpretações mais extensivas. Por exemplo, Rúbia Zanotelli de Alvarenga, em dissertação orientada por Maurício Zerbini, *O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos, enquanto "direitos naturais, inatos, imutáveis e jusnaturalista, que ultrapassam a esfera positiva do Ordenamento Jurídico por emanarem da própria natureza humana independentemente de reconhecimento perante o Estado"* (ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O Direito do Trabalho e os Direitos Humanos*. São Paulo: LTr, 2009, p. 43).

[65] CF, art. 5º, § 2º: "Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios que adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte".

[66] SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva comparada*, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 76. Nesse sentido, ainda que a luz de norma semelhante contida no art. 16, nº 1, da Constituição de 1976 (art. 16, nº 1), CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. Coimbra: Almedina, 5. ed., 1991, p. 384.

[67] ZAGREBELSKY, Gustavo. *El Derecho Dúctil: ley, derechos, justicia*. Madrid: Trotta, 7. ed., 2007, p. 37.

[68] TESHEINER, José Maria. Reflexões Politicamente Incorretas sobre Direito e Processo. *Revista da Ajuris*. Porto Alegre, 110, p. 192; MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela Inibitória: individual e coletiva*. 2. ed., São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1993, p. 13.

[69] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. 5. ed., Coimbra: Almedina, 1991, p. 384; SARLET, Ingo Wolfgang. *Direitos Fundamentais*. 5. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 254-258.

SANTOS, Rodrigo Coimbra e Marco Fridolin Sommer. DIFERENCIAIS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO. *Revista de Direito Constitucional e Processo Constitucional*. Porto Alegre, ano 18, nº 1361, 21 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/7838-diferenciais-do-direito-coletivo-do-trabalho>

Compartilhe no:



Categoria: [Artigos Dez 2018](#)

ISSN 1981-1578

Editores:

José Maria Tesheiner

(Prof. Dir. Proc. Civil PUC-RS Aposent)

Mariângela Guerreiro Milhora

Prof. da graduação em direito da IMI

