



**Guilherme Rocha Lourenço**

**Meios de resolução dos conflitos coletivos de trabalho – análise das legislações de  
Portugal e do Brasil**

Coimbra

2013

**UNIVERSIDADE DE COIMBRA**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**2º CICLO DE ESTUDOS EM DIREITO**

**Meios de resolução dos conflitos coletivos de trabalho – análise das legislações de  
Portugal e do Brasil**

**Guilherme Rocha Lourenço**

Dissertação apresentada no âmbito do  
2.º Ciclo de Estudos em Direito da  
Faculdade de Direito da Universidade  
de Coimbra.

Área de Especialização: Direito  
empresarial

Menção: Direito laboral

Orientador: João Carlos Simões Reis

Coimbra

2013

## **Agradecimentos**

Nada teria sido feito sem o apoio de meus familiares, que em muito contribuíram para a conclusão do presente estudo. Meus pais pelo apoio sempre presente. Todos que trabalham comigo, que se desdoblaram para que eu pudesse me concentrar em meu estudo. A Mariana pelo amor e companheirismo, mesmo quando longe. Ao meu orientador, que me fez olhar o direito com outros olhos.

“A força do direito deve superar o direito da  
força”.

**Rui Barbosa**

## RESUMO

O fio condutor deste trabalho é o conflito coletivo de trabalho, com isso analisará as espécies existentes no ordenamento jurídico português e brasileiro, e seus meios de resolução.

Classificará os tipos de conflito, bem como os meios de resolução, verificando ainda os meios de pressão, que poderão levar a solução dos conflitos coletivos, bem como os meios auxiliares de resolução do impasse coletivo.

Avaliará se as normas portuguesas e brasileiras estão em consonância com as orientações da Organização Internacional do Trabalho, sobre o tema, frente à arbitragem obrigatória prevista em Portugal e a solução jurisdicional existente no Brasil.

Tal trabalho visa contribuir com o importante debate sobre a admissibilidade de intervenção de autoridades no processo de negociação coletiva de trabalho, uma vez que, segundo a OIT, a negociação coletiva de trabalho deve ser voluntária, como determina o artigo 4.º, da Convenção 98.º da OIT.

**PALAVRAS-CHAVE:** Conflito Coletivo de Trabalho, Negociação Coletiva, Meios de Resolução de Conflitos Coletivos.

## ABSTRACT

The point that issue the present dissertation is the collective working rights conflicts, and their existent species in the brazillian and portuguese judicial system will be analised.

It will classify the variety of conflicts, such as all kinds of settle, checking yet the ways of pressure that might take to their solution and to the auxiliary deliberation of collective dilemma as well.

It will also analyze if the portuguese and brazillian law are in consonance with the International Labour Organization's orientation about the theme, taking into consideration the arbitral obligation due to the law in Portugal and the juridical elucidation according to the Brazillian law.

The following dissertation intent to contribute with the important discussion about the permission to accept the authority's intervention in the process of collective work negation, whereas, in accord with International Labour Organization, the collective work negotiation must be volunteer, due to the 4th article of the 98th International Labour Organization's Convention.

**Keywords:** collective working rights conflicts, collective bargaining, and ways of settling collective labor disputes.

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Introdução</b>  | <b>09</b> |
| <b>1 Conflito coletivo</b>   | <b>12</b> |
| 1.1 Conceito e função  | 12        |
| 1.2 Classificação  | 16        |
| 1.3 Tipos de conflito  | 18        |
| 1.3.1 Conflitos individuais e coletivos  | 18        |
| 1.3.2 Conflitos jurídicos e econômicos   | 22        |
| 1.4 Modalidades de meios alternativos de resolução de conflito   | 24        |
| <b>2 Autocomposição</b>  | <b>29</b> |
| 2.1 Negociação coletiva  | 30        |
| 2.1.1 Negociação coletiva e a autonomia coletiva   | 35        |
| <b>3 Heterocomposição</b>  | <b>40</b> |
| 3.1 Arbitragem   | 40        |
| 3.1.1 Origem   | 40        |
| 3.1.2 Conceito   | 42        |
| 3.1.3 Arbitragem em Portugal   | 42        |
| 3.1.3.1 Arbitragem voluntária  | 42        |
| 3.1.3.2 Arbitragem obrigatória   | 44        |
| 3.1.3.3 Arbitragem necessária  | 49        |
| 3.1.3.4 Estrutura da arbitragem  | 50        |
| 3.1.3.5 Constituição do tribunal arbitral  | 51        |
| 3.1.4 Arbitragem como meio de resolução de conflito coletivo em outros ordenamentos jurídicos europeus | 52        |
| 3.1.5 Arbitragem no Brasil   | 54        |
| 3.1.6 Natureza jurídica arbitragem   | 55        |
| 3.2 A solução jurisdicional e o poder normativo da Justiça do Trabalho brasileira                      | 57        |

|          |   |            |
|----------|---|------------|
| 3.2.1    | Considerações históricas para a compreensão do instituto              | 58         |
| 3.2.2    | O poder normativo da justiça do Trabalho no Brasil                    | 63         |
| 3.2.2.1  | Conceito  | 63         |
| 3.2.2.2  | Natureza jurídica do poder normativo                                  | 66         |
| 3.2.2.3  | Dissídio coletivo de trabalho   | 68         |
| 3.2.2.4  | Processo do dissídio coletivo   | 76         |
| 3.2.2.5  | Sentença normativa  | 80         |
| 3.2.2.6  | Comum acordo  | 81         |
| 3.2.2.7  | Limites do poder normativo  | 87         |
| <b>4</b> | <b>Meios acessórios de resolução de conflito coletivo de trabalho</b> | <b>91</b>  |
| 4.1      | Conciliação   | 91         |
| 4.2      | Mediação  | 95         |
| <b>5</b> | <b>Meios de pressão</b>   | <b>101</b> |
| 5.1      | Greve   | 101        |
| 5.2      | <i>Lock out</i>   | 107        |
| <b>6</b> | <b>Conclusão</b>  | <b>110</b> |
|          | <b>Bibliografia</b>   | <b>113</b> |



## **Introdução:**

O presente estudo tem por finalidade analisar os conflitos coletivos de trabalho e seus meios de resolução nas legislações do Brasil e de Portugal, para se verificar as semelhanças e diferenças dessas legislações, bem como qual delas se encontra mais adequada diante das orientações da Organização Internacional do Trabalho – O.I.T.

Antes de se entrar no mérito do estudo, fará um breve relato histórico do surgimento do conflito trabalhista no ordenamento jurídico, para a melhor compreensão sobre o tema, destacando que o conflito entre o capital e o trabalho está interligado com a evolução da humanidade.

No primeiro capítulo apresentará o conceito e a função do conflito, bem como sua classificação subjetiva (individual e coletiva) e objetiva (jurídico ou de interesse), que é de suma importância para o presente estudo.

No segundo capítulo analisará os meios de resolução do conflito coletivo de trabalho, com ênfase no conflito coletivo de natureza socioeconômica, sendo, desse modo, necessário se distinguir os tipos de conflito por sua natureza (jurídica ou socioeconômica).

Importante frisar que no presente estudo se analisará, mais profundamente, o conflito coletivo de natureza econômica (socioeconômica), e os meios de resolução desse tipo de conflito.

Em relação aos meios de resolução dos conflitos coletivos de trabalho, a doutrina se divide quanto às classificações dessas formas, assim, apresentará alguns desses posicionamentos doutrinários, utilizando, no final, a classificação que entende mais correta para o presente estudo, dividindo os meios de resolução em autônomos (autocomposição – negociação coletiva) e heterônomos (arbitragem e meio jurisdicional), além dos meios acessórios de solução dos conflitos coletivos (conciliação e mediação) e os meios de pressão (greve e *lock out*).

No que se refere à autocomposição, conceituará o instituto negociação coletiva, e suas subdivisões (aceitação, renúncia e transação), e abordará sua importância frente à autonomia coletiva.

Os meios acessórios de resolução do conflito coletivo de trabalho são muito utilizados, em ambos os ordenamentos jurídicos bases do presente estudo. Com isso conceituará e distinguirá esses institutos (a conciliação e a mediação), justificando, ao

final, o motivo pelo qual se entende não se tratar de meio próprio de resolução do conflito coletivo de trabalho, mas sim como um meio acessório.

Outra importante conceituação e classificação para o estudo é quanto aos chamados meios de pressão, que poderão levar a solução dos conflitos coletivos de trabalho, sendo, assim considerado, a greve e o *lock out*. Portanto, pelo fato de poderem levar ao fim que se busca na negociação coletiva, ou seja, a resolução da desavença e celebração do instrumento normativo, necessário se faz apontar algumas peculiaridades a respeito dos institutos, e ainda, suas diferenças no que se refere à utilização no Brasil e em Portugal.

Os meios heterônomos serão divididos em arbitragem e solução jurisdicional. Em relação ao instituto da arbitragem, conceituará cada uma de sua subespécie, quais sejam arbitragem voluntária, arbitragem obrigatória e arbitragem necessária, analisando a natureza jurídica de cada e seus procedimentos legais. E ainda, distinguirá as formas de utilização nos sistemas jurídicos do Brasil e de Portugal, fazendo, ainda, um breve relato de sua utilização em outros ordenamentos jurídicos europeus.

Após essa conceituação, analisará a possibilidade, em Portugal, da arbitragem obrigatória e se sua utilização está de acordo com o princípio da voluntariedade da negociação da Organização Internacional do Trabalho, previsto em sua Recomendação n.º 92 e sua Convenção n.º 98. Tal questionamento advém da determinação dessa arbitragem por um terceiro, o ministro responsável da área laboral, sem que haja convenção em arbitragem, sendo uma imposição «Estatal».

O meio jurisdicional de solucionar o conflito coletivo não é previsto em Portugal, mas existe no Brasil. Assim, utilizará como base a legislação brasileira, analisando, ainda, o poder normativo da justiça do trabalho. Para a compreensão do instituto, realizará um breve relato histórico de sua existência no Brasil.

Pelo fato da Constituição Federal do Brasil prever esse poder de criar normas à Justiça do Trabalho (poder normativo, previsto no artigo 114, § 2.º da CF/88), conceituará o poder normativo do Tribunal, que será exercido através das decisões tomadas nos processos de dissídio coletivo, que o nome da ação judicial em que o Tribunal se pronunciará sobre o conflito coletivo. Essa decisão do Tribunal nesses processos é chamada de sentença normativa. Diante dessa possibilidade do Tribunal criar normas para determinada categoria, verificará a natureza jurídica do poder normativo e conceituará a sentença normativa.

No mesmo capítulo apresentará os dissídios coletivos existentes no Brasil (jurídico, socioeconômicos), bem como seus procedimentos de instauração e processamento, inclusive no que se refere às inovações trazidas pela Emenda Constitucional 45/2004, que trouxe significativas mudanças para o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Por fim, analisará se os meios de resolução existentes no Brasil e em Portugal estão de acordo com as orientações da O.I.T. sobre o tema.

## 1- Conflito coletivo:

### 1.1- Conceito e função:

O homem é um animal naturalmente social por natureza<sup>1</sup>, fazendo parte de sua natureza viver em coletividade<sup>2</sup>, não havendo registro na história de existência humana isolada, sem convívio com demais seres de sua espécie.

A coletividade foi um fator de suma importância para a evolução do homem, posto que a cooperação entre os seres humanos possibilitasse a satisfação de interesses que individualmente não se conseguiria.

Ocorre que os interesses individuais dos homens podem ser divergentes, ocasionando discordância entre os seres, com isso, aparecem os conflitos no seio da coletividade. Esses conflitos tem como berço a oposição de interesses<sup>3</sup>, que podem ultrapassar as regras da sociedade, sendo assim um conflito social<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Nesse sentido são os ensinamentos dos filósofos Aristóteles e Santo Tomás de Aquino.

<sup>2</sup> Dalmo de Abreu Dalari ressalta que em ROMA no século I a.C., CÍCERO afirmava que "a primeira causa da agregação de uns homens a outros é menos a sua debilidade do que um certo instinto de sociabilidade em todos inatos; a espécie humana não nasceu para o isolamento e para a vida errante, mas com uma disposição que, mesmo na abundância de todos os bens, a leva a procurar o apoio comum". In DALARI, Dalmo de Abreu. *Elementos da Teoria geral do Estado: Noção, Objeto e Método*. 2.<sup>a</sup> ed., Saraiva, 1998.

<sup>3</sup> Existem registros históricos de diversos meios de solução dos conflitos. Baseando-se nos estudos de *Alcalá-Zamora e Castilo*, estes conflitos nas sociedades primitivas foram solucionados pela autotutela, imposição do mais forte ao mais fraco, influenciado pelos juízes de Deus. Nesse sentido *vd* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, LTR, 2.<sup>a</sup> ed., 2000. Acrescenta-se que, segundo HENRIQUE DAMIANO: "os conflitos eram solucionados por duelos, combates, liças, ordálias, com exposição física a toda sorte de atrocidades para que, se resistissem, tornarem-se vitoriosos, tendo na época aceitação social". In DAMIANO, Henrique. As formas de solução dos conflitos coletivos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 17, 2001. Disponível em: [http://trt15.gov.br/escola\\_da\\_magistratura/Rev17Art12.pdf](http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev17Art12.pdf). Acesso em: 23 out. 2012. Nesse mesmo sentido é os ensinamentos de DALMO DALARI, que diz que: "A observação do comportamento humano, em todas as épocas e lugares, demonstra que mesmo nas sociedades mais prósperas e bem ordenadas ocorrem conflitos entre indivíduos ou grupos sociais, tornando necessária a intervenção de uma vontade preponderante, para preservar a unidade ordenada em função dos fins sociais. Num amplo retrospecto histórico, o que se verifica é que, nas sociedades mais primitivas, a idéia de vontade preponderante, ou de poder, quase se confunde com a idéia de força material. Assim é que se encontram exemplos de homens que tiveram o poder porque eram reconhecidos como os mais aptos, fisicamente, para defender o grupo, o que se justifica pela consideração de que, em tais estágios, a principal necessidade dos membros da sociedade era a defesa contra as ameaças de outros homens, de animais, ou das forças da natureza. DALARI, op. cit.

<sup>4</sup> Muitos conflitos de interesses versam sobre questões que ainda não estão regulamentadas pela sociedade, como, por exemplo, ocorre na celebração com instrumentos coletivos, que criam normas para determinadas categorias e seguimentos, que podem afetar em alteração estrutural e normativa para essa categoria. Nesse sentido MEIRA diz que: "os conflitos sociais desencadeiam divergências entre interesses individuais que afetam a ordem social e provocam mudanças na própria estrutura da sociedade. No

Conforme Walmir de Oliveira Costa<sup>5</sup> que a palavra “conflito”, derivada de *conflictus* e *confligere*, e quer dizer embate de pessoas, luta, pendência, oposição. Desta forma, pode-se concluir que o conflito é uma oposição de interesses entre duas ou mais pessoas.

Essa controvérsia de interesse entre os seres humanos foi de suma importância para sua evolução, pois através destes interesses antagônicos é que houve constituição de normas, que visavam à regulamentação destes conflitos, uma vez que a vida em sociedade depende de limitações de direitos individuais, para que não ocorra abuso por parte de alguma(s) pessoa(s) para sobrevaler seu interesse pessoal.

Com isso, para que haja uma vida em sociedade, obrigatoriamente, deverá ter normas reguladoras dos diversos tipos de conflitos, nesse sentido, ainda atual, é o brocardo do jurista romano ULPIANO (170 – 228 d.c.), que dizia: *Ubi homo ibi societas; ubi societas, ibi jus*. Ou seja: onde está o homem, há sociedade; onde há sociedade, há direito.

Assim sendo, é o direito que regula os conflitos e as controvérsias<sup>6</sup>. Sustenta EROS GRAU<sup>7</sup> que o direito é: “um instrumento de organização social: sistema de normas (princípios) que ordena – para o fim de assegurá-la – a preservação das condições de existência do homem em sociedade, instrumentada pelo poder coativo do Estado”. Ainda nas palavras do autor: “o Direito pretenderia proteger e assegurar a liberdade de agir do indivíduo, subordinando-o ao interesse coletivo. Demarcaria as áreas da liberdade e do interesse coletivo, tendendo à determinação de um ponto de

---

entanto, são eles o motor principal para o desenvolvimento do sistema social como forma de interação dos sistemas sociais, que acaba por exigir a institucionalização e a regulação das situações conflitivas. Assim, os estados de conflito estão sempre presentes no cotidiano do homem, tornando-se inerente à própria natureza deste”. In MEIRA, Armando Dayverson Pegado. *Conflitos coletivos de trabalhos e soluções*. Disponível em: [http://www.oabpa.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=564:conflitos-coletivos-de-trabalhos-e-solucoes-armando-pegado&catid=47:artigos&Itemid=109](http://www.oabpa.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=564:conflitos-coletivos-de-trabalhos-e-solucoes-armando-pegado&catid=47:artigos&Itemid=109). Acessado em: 29 jun 2012.

<sup>5</sup> COSTA, Walmir de Oliveira. Breve estudo sobre a solução dos conflitos coletivos trabalhistas no Brasil e no direito comparado. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília: Síntese, vol. 76, n.º 2, abr/jun 2010, pág. 17.

<sup>6</sup> BATALHA, citando Alcalá-Zamora y Castillo e Cabanellas, diferencia o conflito da controvérsia, baseando-se, a diferenciação, no modo da exteriorização da divergência, sendo que na controvérsia, as partes utilizam argumentos para rechaçar a opinião contraposta, enquanto no conflito há maior caráter de ação direta, mais ligado à ideia de autotutela. In BATALHA, Elton Duarte. *Transformações do sistema jurídico trabalhista: do poder normativo à negociação coletiva*. Pág.14. Dissertação de mestrado, Direito do Trabalho, apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010.

<sup>7</sup> GRAU, Eros Roberto *apud* QUINTINO, Cláudia Pereira. *Formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho: análise do “poder normativo da justiça do trabalho” no Brasil*, f. 05, Dissertação do 2º ciclo em Ciências Jurídico-Empresariais, Direito do Trabalho, apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2008.

equilíbrio entre esses dois valores. Por isso o Direito é habitualmente descrito como mecanismo tendente à regulação dos conflitos”.

Não se adentrará na discussão jurídica do conceito e evolução histórica do Direito, tratando, aqui, o Direito como um complexo de normas reguladoras da conduta humana, que, por conseguinte, regula os conflitos. Importante observar que a quantidade normativa nada tem a ver com a qualidade da jurisdição, bem como ensina ALAIN SUPIOT ao falar sobre a “futilidade das teorias que pretendem, hoje, explicar o Direito excluindo a ideia de Justiça”<sup>8</sup>.

Não são poucas as normas que regulamentam os diversos tipos de conflito, porém, no presente estudo se analisará, tão somente, os conflitos laborais, que segundo MASCARO NASCIMENTO<sup>9</sup> são: “aqueles que surgem entre trabalhadores e os empregadores, nascem em conjunto com circunstâncias fáticas, econômicas e outras como a insatisfação com a própria condição pessoal, social ou profissional”.

RUSSOMANO<sup>10</sup> diz que o conflito trabalhista: “é um litígio entre trabalhadores e empresários ou entidades representativas de suas categorias sobre determinada pretensão jurídica de natureza trabalhista, com fundamento em norma jurídica vigente ou tendo por finalidade a estipulação de novas condições de trabalho”.

Acrescenta, ainda, MASCARO NASCIMENTO que<sup>11</sup>:

“O conflito não é apenas a insatisfação com as condições de trabalho, mas, também, a exteriorização dessa insatisfação, expressada como ruptura com o modelo jurídico, pondo em crise a relação de trabalho. A ruptura não observa uma unidade de forma, e, às vezes, tem a máxima evidência, como na greve. Outras vezes, a exteriorização é mínima, como no pleito de novas condições de trabalho, visando à negociação. Desse modo, há conflitos pacíficos e violentos. O encaminhamento de um dos dois tipos de conflito depende de uma série de fatores, não só pertinente à esfera dos trabalhadores, como a ideologia de um grupo sindical, como, também, ao âmbito dos empregadores, como a sua política mais aberta ou fechada de receptividade ao diálogo e a sua maior ou

---

<sup>8</sup> SUPIOT, Alain, *apud* FERREIRA, Jaime Octávio Cardona. O direito fundamental à Justiça - Um novo paradigma de Justiça?, disponível em : <http://www.gemme.eu/nation/portugal/article/o-direito-fundamental-a-justica-le-droit-fondamental-a-la-justice-the-fundamental-right-to-justice>. Acessado em 04/12/2012.

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4.ª ed., São Paulo: LTR, 2005, pág. 290.

<sup>10</sup> Segundo RUSSOMANO esta definição de conflito trabalhista é mais uma conclusão que um conceito, *In* RUSSOMANO, Mozarto Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2.ª ed., ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Forense, 1995, pág. 226.

<sup>11</sup> *Ibidem*, pág. 290.

menor sensibilidade diante dos problemas do trabalhador. Assim, há aqueles que só acreditam no conflito como meio de exteriorizar insatisfações e outros não participam desta convicção”.

Portanto, o conflito de trabalho é aquele que surge da relação de emprego, tendo, sempre, como sujeitos o capital e o trabalho<sup>12</sup>, sendo os interesses das partes conflitantes antagônicos, pois de um lado terá os trabalhadores pleiteando melhores condições de trabalho e pelo outro os empregadores que, diante do capitalismo em que se vive nos dias atuais, se importam mais com os lucros empresariais do que as condições de trabalho de seus empregados, que, em muitas vezes, laboram em condições sub-humanas, mesmo nos Estados Democráticos de Direito, em que se positivou a dignidade da pessoa humana<sup>13</sup> como direito fundamental<sup>14</sup>.

Na seara trabalhista, seguindo o magistério de COSTA, deve-se se atentar para três palavras importantes para a matéria<sup>15</sup>, quais sejam: conflito; controvérsia e dissídio. “Conflito é a contraposição de interesses; controvérsia é o procedimento por meio do qual se busca a solução do conflito, seja judicial ou extrajudicialmente, sendo também apreendida como a manifestação externa do conflito. O dissídio é uma das formas desse procedimento, exercido perante a jurisdição”.

---

<sup>12</sup> O Sindicato da categoria profissional que representa o trabalho nos conflitos coletivos. O Capital pode ser representado pelo Sindicato da categoria econômica, nos casos de celebração de convenções coletivas de trabalho, ou por empresa(s), nos casos de celebração de acordos coletivos de trabalho.

<sup>13</sup> O Doutrinador Ingo Wolfgang Sarlet define a dignidade da pessoa humana como “... a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”. In SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 88*, 4.ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, pág. 62.

<sup>14</sup> A dignidade da pessoa humana, com o passar do tempo, deixou de ser um direito natural, se tornando um direito positivado, estando consagrada expressa ou tacitamente em todas as constituições dos Estados Democráticos de Direito. Cf Castro, Francisco Morais de. Em sua dissertação de Mestrado na universidade de Coimbra, **A dignidade da Pessoa Humana**, 2010, página 73 e ss. Essa positivação do princípio da dignidade da pessoa humana teve suas raízes entrelaçadas com a Segunda Guerra Mundial, pois, diante das atrocidades cometidas nesse período, elaboraram vários instrumentos jurídicos no intuito de eliminar os tratamentos desumanos na sociedade civil. Nesse contexto foram criados a Carta do Atlântico, firmada em 1941 entre Roosevelt e Churchill, posteriormente, conforme determinava o artigo 68º da Carta das Nações Unidas, criou-se a Declaração Universal dos Direitos do Homem - DUDH, em 1948, que serviu de molde para outros instrumentos jurídicos, que se citam como exemplo os Pactos das Nações Unidas sobre Direitos Cívicos e Políticos e sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, firmados por Portugal em 1976. Na República Federativa do Brasil, sua Constituição Federal, promulgada em 1988, em seu artigo 1º constituiu Estado Democrático de Direito no País, por conseguinte, consagrou como direito fundamental a dignidade da pessoa humana, bem como o valor social do trabalho.

<sup>15</sup> COSTA, Walmir de Oliveira. Breve estudo sobre a solução dos conflitos coletivos trabalhistas no Brasil e no direito comparado. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília: Síntese, vol. 76, n.º 2, abr/jun 2010, pág. 17..

Destaca-se que a doutrina jurídica subdivide o conflito, diferenciando os conflitos coletivos e individuais, bem como os conflitos jurídicos dos econômicos, dentre outros tipos de conflito. Deste modo, passa-se a apresentar a distinção entre os tipos de conflito.

## 1.2 - Classificação:

Não são poucas as classificações doutrinárias a respeito dos conflitos de trabalho, RUSSOMANO<sup>16</sup> os divide em puros ou impuros.

Os conflitos puros, também denominados conflitos de forma própria, são os conflitos de trabalho individuais ou coletivos, podendo ser jurídicos ou econômicos. Já os conflitos impuros, também denominados impróprios, são os conflitos que não resultam diretamente de oposição de interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

Em relação aos conflitos impróprios, o autor faz uma classificação subdividindo-os<sup>17</sup> em cinco tipos de conflito, quais sejam:

a) Conflitos intersindicais coletivos. São conflitos típicos de sistemas de pluricidade sindical<sup>18</sup>, eis que são conflitos que surgem entre sindicatos<sup>19</sup> que representam à mesma categoria<sup>20</sup>, postulando a condição de maior representatividade, no intuito de se ter à legitimidade global para representar determinada categoria.

b) Conflito intersindicais não-coletivos<sup>21</sup>. Estes conflitos nascem quando sindicatos, após a negociação coletiva, firmam instrumento coletivo que contenha alguma cláusula obrigacional para as entidades. Importante ressaltar que esta cláusula tem que ter como titulares da obrigação às entidades de classe e não seus representados.

---

<sup>16</sup> CF RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2.<sup>a</sup> ed., ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Forense, 1995, pág. 233/234.

<sup>17</sup> RUSSOMANO utiliza como base a classificação adotada por AMÉRICO PLÁ RODRIGUES, modificando, parcialmente, a terminologia por ele adotada em relação aos conflitos impróprios, bem como amplia as hipóteses destes conflitos. RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2.<sup>a</sup> ed., ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Forense, 1995, pág. 234.

<sup>18</sup> Não se tem este conflito no sistema jurídico brasileiro, isto porque vive-se no sistema de unicidade sindical, conforme artigo 8.º da Carta Magna da República Federativa do Brasil.

<sup>19</sup> Pode ser dois ou mais sindicatos disputam a qualidade de mais representativo.

<sup>20</sup> Esta categoria pode ser tanto a profissional quanto a econômica.

<sup>21</sup> Estes conflitos não tem caráter coletivo pelo fato de não envolver interesses gerais e abstratos da categoria, cf RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2.<sup>a</sup> ed., ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Forense, 1995, pág. 234.



c) Conflitos intra-sindicais ou conflitos internos. São aqueles que surgem dentro do sindicato, seja entre seus órgãos administrativos ou entre estes e estes e seus associados. Pelo fato de ser um conflito interno do sindicato, em regra geral, são resolvidos pelos órgãos superiores da entidade, não impedindo, por sua vez, que a parte interessada recorra ao a via judicial.

d) Conflitos extra-sindicais ou externos<sup>22</sup>. São divergências que tem como partes o sindicato e um terceiro que não faça parte do quadro associativo da entidade. Um exemplo clássico deste conflito são as rejeições de pedido de inscrição para se associar ao sindicato, seja de trabalhador, para o sindicato profissional, ou de empresário, para o sindicato patronal.

e) Conflito entre trabalhadores. Estes conflitos podem surgir nos casos em que houver contratos de equipe, ou seja, quando um grupo de trabalhadores, considerando um conjunto, é contratado para prestar serviço para determinado empregador, com pagamento de remuneração global. Assim, caso haja discordância entre o rateio desta remuneração, tem-se o conflito entre trabalhadores.

BATALHA classifica os conflitos como: voluntários ou involuntários, de acordo com a existência de manifestação de vontade em sua causa; lícitos ou ilícitos, conforme seu enquadramento ou não na determinação legal; justos ou injustos, de acordo com a apreciação axiológica; e inter-obreiros ou inter-patronais, conforme ocorridos entre trabalhadores ou tomadores de serviço<sup>23</sup>.

A doutrina trabalhista, majoritariamente, segue a classificação tradicional dos conflitos quanto aos seus sujeitos conflitantes, podendo, assim, ter os conflitos individuais e coletivos.

### **1.3 - Tipos de conflito<sup>24</sup>:**

---

<sup>22</sup> No entendimento de RUSSOMANO, o qual se pactua, o conflito é externo porque se situa fora do sindicato, mas dentro da vida sindical, por isso essa denominação, Nesse sentido *vd* RUSSOMANO, Mozarto Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2.<sup>a</sup> ed., ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Forense, 1995, pág. 235.

<sup>23</sup> BATALHA, Elton Duarte. *Transformações do sistema jurídico trabalhista: do poder normativo à negociação coletiva*. Pág.18. Dissertação de mestrado, Direito do Trabalho, apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010.

<sup>24</sup> A Organização Internacional do Trabalho - O.I.T., em seu estudo comparativo de doutrinas mundiais, constatou que se observam duas distinções principais quanto aos conflitos, primeiro quanto a sua característica, se individual ou coletiva, e segundo, quando a sua natureza, que pode ser jurídica ou econômica. Nesse sentido *vd* O.I.T, *Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo (estúdio comparativo)*. Ginebra (O.I.T.), 1981, pág. 7.

### 1.3.1 - Conflitos individuais e coletivos:

Os conflitos individuais são aqueles entre trabalhador ou diversos trabalhadores<sup>25</sup>, desde que não representados pela entidade de classe, e empregador, estes conflitos versam sobre questões inerentes ao direito individual do trabalho, surgem através de divergência inerentes ao contrato de trabalho celebrado entre as partes, envolvendo, assim, interesses particulares de trabalhadores e empresários determináveis<sup>26</sup>.

Por outro lado, os conflitos coletivos envolvem interesses gerais de determinado grupo, quer seja uma categoria (econômica ou profissional) inteira ou apenas uma parte dela.

Assim, o conflito não é considerado coletivo pela quantidade de pessoas envolvidas<sup>27</sup>, como, por exemplo, nas ações em que se têm vários trabalhadores

---

<sup>25</sup> Pelo fato de o conflito individual poder ter no confronto diversos trabalhadores e um empregador, Maurício Godinho Delgado entende que o conflito individual também pode ser denominado como conflito interindividual, eis que não basta à pluralidade de pessoas para tornar um conflito coletivo. Cf DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de direito do trabalho*. 2.<sup>a</sup> ed., LTR, São Paulo:2003, pág. 1283.

<sup>26</sup> Nesse sentido *vd* RUSSOMANO, *op. cit.*, pág. 227

<sup>27</sup> A doutrina traz a possibilidade de haver um conflito coletivo envolvendo apenas um trabalhador, o também chamado de conflito pseudoindividual (expressão cunhada de KAZUO WATANABE, *in Direito processual coletivo e o anteprojeto de Código Brasileiro de Processos Coletivos* / coordenação: Ada Pellegrini Grinover, Aluisio Gonçalves de Castro Mendes e Kazuo Watanabe. 2007, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007, pág. 93), esta posição não é unânime, mas, diante da vivência prática do direito, comunga-se dessa ideia. Isto porque existem situações que tal situação ocorrerá, como, por exemplo, quando uma empresa pune um empregado por expor sua posição política, assim, há uma punição individual, mas que se reflete para toda a coletividade, portanto, a ação será individual, porém, o resultado desta demanda será para toda a coletividade da empresa; outro exemplo é quando um trabalhador se opõe a aplicação de determinada obrigação imposta pela empresa, assim, caso um trabalhador entre na justiça e na decisão do processo o Juiz determinar que o trabalhador não tenha a obrigação de cumprir com a determinação empresarial, esta decisão pode refletir para todos os demais trabalhadores da empresa. Parte da doutrina entende ser incabível existir um conflito coletivo sem a presença do sindicato, cf. ALONSO GARCÍA, *apud* BATALHA, *op. cit.* pág. 20. Essa corrente da doutrina não considera as negociações coletivas protagonizadas por entidades não sindicais, as chamadas negociações atípicas (expressão utilizada por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *in negociação colectiva atípica*. Almedina, Coimbra: 2009), que correspondem a uma prática recente na história do direito do trabalho, tanto em Portugal como em outros países. Sobre a negociação atípica, por todos, *vd* RAMALHO, *op. cit.* No ordenamento jurídico brasileiro existe a possibilidade de haver acordo coletivo de trabalho sem a presença do ente sindical, possibilidade essa prevista no artigo 617.º da Consolidação das Leis do Trabalho, que diz:

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas

questionando situações referentes aos contratos de trabalho, individualmente considerados, chamadas ações plúrimas<sup>28</sup>, estes conflitos são considerados individuais.

Assim, para que tenha um conflito coletivo, não basta pluralidade de pessoas envolvidas, mas sim quem são estes sujeitos envolvidos, segundo RUSSOMANO, nos conflitos individuais os sujeitos desta relação são determináveis, já nos conflitos coletivos nunca se pode determinar quem são as pessoas nele envolvida, tendo em vista que o grupo ali representado pela entidade de classe é alterável quanto a sua composição<sup>29</sup>.

Esta distinção dos conflitos individuais e coletivos não é unânime na doutrina, segundo ensinamentos de Fernando Valdés Dal-Ré, trata-se de uma distinção difusa, existindo duas orientações sobre o tema nos sistemas europeus, a primeira, minoritária, presente na Espanha e Itália, que entende que o conflito coletivo ocorre quando está em causa interesses de um grupo genérico de trabalhadores ou empregadores<sup>30</sup>. A outra corrente, majoritária, presente na maioria dos países europeus, entende que o caráter coletivo do conflito está ligado ao tratamento ou escolha feita entre as partes em

---

interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Portanto, no ordenamento jurídico brasileiro a própria legislação traz a possibilidade de haver um conflito coletivo sem a participação do ente sindical, desde que o sindicato seja omissivo e não assumam a negociação direta para os empregados de determinada(s) empresa(s) que representa.

<sup>28</sup> Conflito individual é quando as divergências ocorrem, imediatamente, de interesses de indivíduos determinados (podendo haver litisconsórcio ativo, ou seja, mais de um trabalhador, que é o caso dos conflitos plúrimos), nesse sentido, *vd* Délio Maranhão e João de Lima Teixeira Filho, *in* Instituições de Direito do Trabalho, 22.º ed., LTR, São Paulo, 2005, pág. 1421.

<sup>29</sup> Nesse sentido RUSSOMANO sustenta que qualquer trabalhador pode se desvincular da categoria profissional, bem como um empresário não mais participar da categoria econômica, porém, mesmo com essas alterações, o conflito coletivo em nada se modifica em sua estrutura e natureza. RUSSOMANO pág. 228

<sup>30</sup> Fernando Valdés Dal-Ré, diz: “La distinción entre conflicto individual y conflicto colectivo resulta difusa, asumiendo características de «fluidité e di incertezze». Una doble orientación se detecta en la legislación y en la práctica de los sistemas europeos de relaciones laborales. La primera, de carácter minoritario, tipifica como controversia colectiva aquella en la que se ventilan intereses colectivos que afectan a un grupo genérico de trabajadores o empresarios (Italia e España)”, *in* Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pág. 49.

conflito, não bastando pluralidade de interesses<sup>31</sup>, diferenciando assim, o conflito coletivo do conflito plúrimo ou plural<sup>32</sup>, que se enquadra no conflito individual.

No ordenamento jurídico espanhol, diferente do português, se verifica duas noções de conflito coletivo expressas em normas laborais, à primeira, mais generalizada, seguindo o entendimento supra destacado, presente no art. 17.1 da *Real Decreto-ley* 17/1977, de 4 de março, referindo-se a situações conflitantes que afetem interesses gerais dos trabalhadores<sup>33</sup>, sem fazer distinção do conflito plúrimo.

A segunda definição está expressa no art. 151.1 da LPL, que, segundo esse artigo, o conflito coletivo ocorre quando afeta interesses gerais de um grupo de trabalhadores, mas deverá versar sobre a aplicação e interpretação de uma convenção coletiva ou de uma decisão prática de uma empresa<sup>34</sup>.

Pelo motivo da primeira definição ser mais abrangente, a segunda é considerada, pela doutrina, como um gênero<sup>35</sup> da definição constante do art. 17.1 da *Real Decreto-ley* 17/1977, de 4 de março, que abrange também os conflitos plúrimos ou plurais.

Passando para a definição de conflito coletivo no ordenamento jurídico Português, cita-se o entendimento do doutrinador Monteiro Fernandes a respeito do tema, trazendo a noção de que conflito coletivo do trabalho é quando há divergência de interesses entre uma categoria organizada de trabalhadores e uma de empregadores, ou apenas um empregador, em torno da regulamentação existente ou futura das relações de trabalho que interessam os membros das mesmas categorias<sup>36</sup>.

Partindo desse conceito apontado, verifica-se a necessidade de divergência de interesses<sup>37</sup>, como por exemplo, existente na negociação coletiva de trabalho, quando as

---

<sup>31</sup> *Ibidem*, pág. 49, «(...) Para la segunda tendencia, probablemente mayoritaria, el carácter colectivo de un conflicto no deriva de la naturaleza igualmente colectiva de los intereses en juego, sino del tratamiento o de la elección que hacen las partes en situación de conflicto».

<sup>32</sup> Sobre distinção entre a natureza dos conflitos plúrimos, *vd* Fernando Valdés Dal-Ré, *op. cit.*, pág. 156; Délio Maranhão e João de Lima Teixeira Filho, *op. cit.*, pág. 1421.

<sup>33</sup> Nesse sentido, Fernando Valdés Dal-Ré, *op. cit.*, pág. 155, “(...) en el ordenamiento jurídico español existe, en efecto, una noción de *conflicto colectivo* explicitada por las propias normas laborales; mejor aún, que existen dos nociones de conflicto colectivo explicitadas por la normativa laboral. La primera, de carácter general, está contenida en el artículo 17.1 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, referido a las «situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores»”.

<sup>34</sup> Cf. Fernando Valdés Dal-Ré, *op. cit.*, pág. 155, “(...) La segunda de las definiciones se halla en el artículo 151.1 de la LPL, para el cual el conflicto colectivo existe cuando afecta a «intereses generales de un grupo genérico de trabajadores» y versa «sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa».

<sup>35</sup> Cf. Fernando Valdés Dal-Ré, *op. cit.*, pág. 155.

<sup>36</sup> Essa é uma definição puramente descritiva, trazida por MONTEIRO FERNANDES em seu Manual de Direito do Trabalho, 2011, ed. Almedina, pág. 884.

<sup>37</sup> A doutrina é divergente quanto aos agentes do conflito coletivo, Monteiro Fernandes, entende que o conflito coletivo somente se configura quando o sindicato dos trabalhadores figura no polo ativo das reivindicações, não aceitas pelo empregador ou associação de empregadores, quando se tratar de

partes envolvidas têm posições distintas quanto aos termos negociados na confecção ou revisão de convenção coletiva.

Na prática, em regra, essa divergência de interesse<sup>38</sup>, que acaba resultando os conflitos coletivos de trabalho, são oriundas de divergências entre as categorias (econômica e profissional) na tentativa de se estabelecer melhores condições de trabalho, seja para trabalhadores de uma empresa ou para toda uma categoria. Já no conflito individual a divergência de interesse é inerente ao contrato de trabalho individual, envolvendo partes determinadas como trabalhador e empregador, podendo ser, também, um grupo destes.

No ordenamento jurídico brasileiro, nos conflitos coletivos em regra<sup>39</sup> sempre terão a participação do sindicato da categoria profissional<sup>40</sup> *versus* empresa (em casos de celebração de acordos coletivos de trabalho) ou sindicato da categoria econômica (quando for celebração de convenção coletiva de trabalho). Portanto, uma característica dos conflitos coletivos de trabalho é se desenvolver em torno da regulamentação coletiva de trabalho, sendo na criação ou modificação normativas, ou até mesmo em relação à interpretação ou do modo de aplicação de uma cláusula da convenção coletiva existente<sup>41</sup>.

Diante destas possibilidades de conflitos coletivos, a doutrina tem distinguido<sup>42</sup> conflitos jurídicos, ou de direito, e conflitos econômicos, ou de interesses, que se passa a analisar.

---

reivindicação oriunda das comissões de trabalhadores, está diante, meramente, de um conflito plúrimo ou plural. Essa é a realidade existente no ordenamento jurídico brasileiro, defendido por Maurício Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento, entre outros. A segunda corrente entende que as reivindicações das comissões de trabalhadores, não aceitas pelos empregadores também geram conflitos coletivos, entende nesse sentido, Luís Manuel Teles Menezes Leitão.

<sup>38</sup> SCHIAMI entende que o interesse coletivo, no âmbito do direito do trabalho, é: “o que transcende o aspecto individual para irradiar efeitos sobre um grupo ou categoria de pessoas, sendo uma espécie de soma de direitos individuais, mas também um direito próprio do grupo, cujos titulares são indeterminados, mas que podem ser determinados, ligados entre si por uma relação jurídica base. Em razão disso, no Direito do Trabalho, cada categoria pode defender o próprio interesse e também, por meio de negociação coletiva, criar normas a vigor no âmbito da categoria.” *In* SCHIAMI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 2009. p. 956.

<sup>39</sup> Existe uma exceção em que há conflito coletivo sem a participação do sindicato profissional, que ocorre nos casos previstos pelo artigo 617 da CLT. A respeito da exceção, *vd* nota 27 *supra*.

<sup>40</sup> Conforme art. 8º, inciso III da Constituição Federal Brasileira: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

<sup>41</sup> Cf. MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.*, pág. 899/890.

<sup>42</sup> A respeito da distinção entre os conflitos jurídicos e econômicos, *vd* MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.* 890/894, LEITÃO, Luís Manuel Teles Menezes, *Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, pág. 667.

### 1.3.2 - Conflitos jurídicos e econômicos:

Em 1938<sup>43</sup> essa distinção entre conflitos coletivos de natureza jurídica e de natureza econômica foi de iniciativa de HENRI BINET, tendo como base, sobretudo, a doutrina e a experiência escandinava. Esta distinção foi à adotada pela O.I.T., por isso, no presente estudo a utilizará.

No ordenamento jurídico brasileiro se verifica essa distinção dos conflitos, mais precisamente nos processos de resolução dos conflitos coletivos<sup>44</sup>, que, na prática, são decididos por intermédio do Estado, através dos chamados dissídio coletivo<sup>45</sup>. Existe o dissídio coletivo de natureza econômica, quando visam à criação de normas novas, novas condições de trabalho, e o dissídio coletivo de natureza jurídica, quando visam à interpretação ou aplicação de norma preexistente, legal, convencional, regulamentar ou costumeira<sup>46</sup>.

Em Portugal também ocorre essa divisão científica dos conflitos, que, conforme MONTEIRO FERNANDES<sup>47</sup> existem: “modalidades de conflito colectivos de trabalho cuja diferenciação é feita em certos sistemas, como o português: a dos conflitos jurídicos, de direito, ou de interpretação e aplicação, por um lado, e a dos conflitos económicos, de ordem económica ou de interesse, por outro”.

A doutrina espanhola também faz essa distinção entre os conflitos, citando, por todos, o magistério de Tomás Sala Franco, que, baseando-se na jurisprudência do país, assim os distingue: “jurídicos son aquellos que se basan en la realidad de un pretendido derecho que trate de ampararse en una norma preexistente, que se quiere sirva de

---

<sup>43</sup> Cf RUSOMANO, *op. cit.*, pág. 230. Acrescenta-se que a data do surgimento desta distinção científica dos conflitos não é unânime na doutrina, doutrinadores como ROMITA defendem que os tribunais alemães já utilizavam esta classificação desde a década de 1980. In ROMITA, Arião Sayão. *O poder normativo da justiça do trabalho na reforma do judiciário*, págs. 60 e 61.

<sup>44</sup> No Brasil, mesmo havendo previsão expressa na Constituição Federal sobre a utilização da arbitragem voluntária, os conflitos coletivos são, em regra, decididos pelo tribunal, que emitem sentenças normativas, nos processos chamados dissídios coletivos. Cf. SÜSSEKIND *et al.*, Instituições de Direito do Trabalho, pág. 1488/1493.

<sup>45</sup> O próprio Tribunal Superior do Trabalho, em seu regimento interno, distingue os dissídios de natureza jurídica e os de natureza econômica, em seu artigo 220.º, que assim dispõe: “Os dissídios coletivos podem ser: I - de natureza econômica, para a instituição de normas e condições de trabalho; II - de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos”.

<sup>46</sup> Sobre distinção de conflitos coletivos de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, *vd* SÜSSEKIND *et al.*, Instituições de Direito do Trabalho, 22.º ed., LTR, São Paulo, 2005, pág. 1420, e, DELGADO, Curso de Direito do Trabalho, 7.ª ed., LTR, São Paulo, 2008, capítulo XXXIII, item VI. 2.

<sup>47</sup> MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.*, pág. 890.

fundamento a su pretensión, y donde la discrepancia entre las partes respecto de la aplicación o interpretación de dicha norma constituya precisamente la razón de ser del conflicto; económicos o de interés son aquellos que no descansan sobre la existencia de una norma previa, cuyo significado, alcance o cumplimiento se reclama, sino que surge(n) del propósito de modificar el ordenamiento existente a través del cambio de condiciones que integran ese ordenamiento o de crear condiciones nuevas ab origine”<sup>48</sup>.

Assim, tem-se que os conflitos econômicos têm como finalidade a modificação ou criação de nova(s) normas para determinada categoria(s), não havendo a necessidade de pré-existência de regime de trabalho definido, pois o objeto do conflito será a criação de um preceito novo, seja estabelecendo uma nova norma ou modificando uma existente<sup>49</sup>. E os conflitos jurídicos, seu objeto não é a criação ou modificação de determinada norma jurídica, mas sim a interpretação ou aplicação destas normas preexistentes, buscando, sempre, a melhor execução, dentre as possíveis, da determinada norma.

Segundo MASCARO NASCIMENTO, estas formas de conflito podem ser distinguidas por sua finalidade, que, no conflito econômico, busca a obtenção de novo contrato coletivo de trabalho, e no conflito jurídico, não se busca a obtenção de um novo contrato coletivo, mas declaração sobre o sentido de um contrato coletivo ou a execução de uma norma que um empregador não cumpre de determinada norma<sup>50</sup>.

#### **1.4 - Modalidades de meios alternativos de resolução de conflito:**

No mundo ocidental contemporâneo existem diversos meios de solução de conflito coletivo pela via negocial, não havendo uniformidade quanto à nomenclatura e classificação dessas formas de resolução de conflito.

---

<sup>48</sup> FRANCO, Tomás Sala. *Derecho del trabajo*. 7ª ed., Tirant lo blanch, Valencia:2005, pág. 593.

<sup>49</sup> FERNANDES, *op. cit.*, pág. 891. Acrescenta-se nestes diferendos o caráter reivindicativo e ajusta-se-lhes particularmente o recurso aos meios de luta laboral. Segundo NASCIMENTO, Amauri Mascaro página 17 da dissertação.

<sup>50</sup> MASCARO, *Compendio...*, pág. 292.

Américo Plá Rodrigues<sup>51</sup> sustenta seis formas de solução de conflito coletivo de trabalho, quais sejam: a) ajuste direto; b) investigação; c) conciliação; d) mediação; e) arbitragem e f) decisão judicial.

O ajuste direto ocorre quando as partes, sem participação de um terceiro, solucionam o conflito coletivo de trabalho, celebrando, desse modo, a convenção ou acordo coletivo de trabalho. A investigação acontece quando as partes utilizam de mão de obra especializada para dirimir a desavença, como, por exemplo, quando um perito analisa as condições econômicas da(s) empresa(s) do seguimento e as partes se valiam de seu parecer técnico para a celebração do instrumento normativo. A conciliação é quando a participação de um terceiro na negociação coletiva, porém, sem poder decisório, servindo esse terceiro como um elo entre as partes. A mediação também há a participação de um terceiro na negociação coletiva, mas com mais poderes que na conciliação, uma vez que na mediação o terceiro pode fazer uma proposta para solucionar o impasse entre as partes, destacando-se que essa proposta pode ou não ser aceita pelas partes. A arbitragem, que pode ser voluntária ou obrigatória, dependendo do ordenamento jurídico de cada país, é quando as partes utilizam, ou são forçados a utilizar, a solução de um terceiro (árbitro) para por fim ao conflito coletivo. Esse árbitro formulará um laudo arbitral que é de cumprimento obrigatório das partes. A decisão judicial se dará quando a solução do conflito coletivo for submetida à jurisdição estadual, como, por exemplo, nos dissídios coletivos, existentes no ordenamento jurídico brasileiro, em que o conflito coletivo é solucionado pelo poder judiciário através de uma decisão no processo, a chamada sentença normativa, que estabelecerá as novas condições de trabalho da categoria envolvida.

Não se adotará essa classificação no presente estudo, por entender que o Autor classifica como meio de solução a investigação, porém, considera que a investigação não é um meio de solução conflito coletivo de trabalho, mas apenas uma forma de estimular as partes, pois o parecer técnico não põe fim ao conflito, mesmo que as partes o acolham, haja vista que se as partes acolherem o parecer do *expert* o que encerrará o conflito será um ajuste direto entre as partes.

Octavio Bueno Magano<sup>52</sup> faz uma classificação diferente da acima exposta, entendendo haver a tutela, autocomposição e autodefesa. Para o Autor tutela é quando

---

<sup>51</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá, *apud* QUINTINO, Cláudia Pereira, *Formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho: análise do “poder normativo da justiça do trabalho” no Brasil*, f. 05, Dissertação do 2º ciclo em Ciências Jurídico-Empresariais, Direito do Trabalho, apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2.008.



as partes utilizam da jurisdição para a solução do conflito coletivo; autodefesa são as greves e o locaute; autocomposição compreende a conciliação, a mediação e a arbitragem.

Essa classificação utilizada por Magano também não será utilizada, pois o autor utiliza a autodefesa, também conhecida como autotutela, como meio de solução do conflito coletivo de trabalho. Autodefesa nada mais é do que quando uma dos sujeitos do litígio tenta impor (unilateralmente) seu interesse, é uma forma de coerção em defesa de seus interesses<sup>53</sup>, a Doutrina traz como exemplo clássico de autotutela a greve.

O Autor, assim, enquadra a greve e o *lock-out* como meio de resolução de conflito coletivo, no entanto, considera-se que a greve é apenas uma forma de pressão que os trabalhadores exercem<sup>54</sup>, visando conseguir, ao menos em parte, suas reivindicações pleiteadas à categoria econômica, através da autocomposição. Como bem acentua Amauri Mascaro Nascimento: «A greve e o *lockout* são formas autodefensivas. Não são atos decisórios, mas atos de encaminhamento da decisão, modos de pressão sobre a vontade para levá-la à autocomposição»<sup>55</sup>.

Russomano<sup>56</sup> classifica as soluções dos conflitos coletivos em diretas e indiretas, subdividindo as diretas em duas: a) a negociação sindical; b) a greve e o lock-out. destacando que o doutrinador entende que a trata de uma solução amigável ou conciliatória. E a segunda de uma solução litigiosa. As soluções indiretas se caracterizam pela intervenção de um terceiro ou um órgão alheio ao conflito, no intuito de se solucionar o conflito, enquadrando-se nessa classificação a conciliação, a mediação, a arbitragem e a solução jurisdicional.

Discorda, também, da classificação utilizada por Russomano, pois, também, considera a greve e o *lock-out* como meio de solução dos conflitos coletivos, que, como exposto anteriormente, entende se tratar apenas de uma forma de pressão unilateral para a resolução do conflito.

---

<sup>52</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho – Direito coletivo*, vol. III, LTR, 1990, pág. 183.

<sup>53</sup> Cf. DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, 7.<sup>a</sup> ed., LTR, São Paulo, 2.008, pág. 1444.

<sup>54</sup> Segundo MONTEIRO FERNANDES a greve é uma afirmação de força ou de poder social, op. cit. pág. 885.

<sup>55</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de Direito do Trabalho*, Saraiva, 24.<sup>a</sup> ed., 2.009, pág. 1360.

<sup>56</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor, *Princípios Gerais de Direito Sindical*, 2.<sup>a</sup> ed., Forense, 2.005, pág. 237/242.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>57</sup>, baseando-se nos estudos de Alcalá-Zamora y Castillo, classificava como meios de resolução a autotutela, a autocomposição e a heterocomposição. Com o passar dos anos, o Doutrinador modificou sua classificação<sup>58</sup>, excluindo a autotutela, que não mais entende como meio de resolução de conflito coletivo de trabalho, mas sim como meio de pressão de uma das partes.

Nascimento considera que a autocomposição ocorre quando as próprias partes, diretamente, solucionam o conflito, bem como quanto acontece à conciliação e a mediação, em que um terceiro (conciliador ou mediador) apenas oriente as partes, não tendo a competência de decidir sobre o litígio<sup>59</sup>.

Maurício Godinho Delgado<sup>60</sup> classifica os meios de resolução do conflito coletivo com a mesma denominação de Nascimento, porém, entende que a conciliação e a mediação não são formas autônomas de resolução do conflito coletivo, pois a autocomposição somente existe quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem emprego de violência e sem intervenção de terceiro no processo negocial<sup>61</sup>. Assim, tanto a conciliação quanto a mediação, para Delgado, são meios heterônomos de resolução do conflito coletivo de trabalho.

Desta forma, Delgado entende que a haverá heterocomposição quando o conflito for solucionado através da intervenção de um terceiro, estranho às partes litigantes<sup>62</sup>. Sendo as modalidades de heterocomposição: a jurisdição; a arbitragem; a mediação e a conciliação.

Discorda das classificações de Amauri Mascaro Nascimento e Maurício Godinho Delgado, por entender que a mediação e a conciliação não são meios diretos de

---

<sup>57</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: LTR, 1982, pág. 248.

<sup>58</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4.<sup>a</sup> ed., São Paulo: LTR, 2.005, pág. 293/294.

<sup>59</sup> Nesse sentido *vd* João de Lima Teixeira Filho; Georgenor de Souza Franco Filho; Antônio Monteiro Fernandes; etc.

<sup>60</sup> Nesse sentido *vd* LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, 2004, pág. 172; DELGADO, *op. cit.*, 1446/1449; MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 18.<sup>a</sup> ed. Atlas S/A, 2003, pág. 745.

<sup>61</sup> Sobre conceito de autocomposição *vd* DELGADO, *op. cit.*, pág. 1445; NASCIMENTO, *op. cit.*, pág. 1359.

<sup>62</sup> Destaca-se ensinamentos do DELGADO: «é que a diferenciação essencial entre os métodos de solução de conflitos encontra-se, como visto, nos sujeitos envolvidos e na sistemática operacional do processo utilizado. Na autocomposição, apenas os sujeitos originais em confronto é que se relacionam na busca da extinção do conflito, conferindo a uma sistemática de análise e solução da controvérsia autogerida pelas próprias partes. Já na heterocomposição, ao contrário, dá-se a intervenção de um agente exterior aos sujeitos originais na dinâmica de solução do conflito, transferindo, como já exposto, em maior ou menor grau, para este agente exterior a direção dessa própria dinâmica. Isso significa que a sistemática de análise e solução de controvérsia deixa de ser exclusivamente gerida pelas partes, transferindo-se em alguma extensão para a entidade interveniente».

resolução de conflito, mas sim meios acessórios que podem acarretar na resolução autocompositiva do conflito, através de transação, ou seja, acordo entre as partes.

Ressalta-se que a conciliação e a mediação são classificadas como meio resolutivo do conflito coletivo de trabalho por todos os doutrinadores referidos acima, todavia, para ficar mais didático, entendeu, por bem, discordar desse enquadramento somente ao final da explanação das diversas classificações existentes<sup>63</sup>.

O motivo de entender que a conciliação e a mediação são meios acessórios de resolução do conflito coletivo é porque em ambas as modalidades o litígio finda por acordo entre as partes, uma vez que tanto na conciliação quanto na mediação não há decisão proferida por um terceiro, mas, tão somente, uma tentativa exercida pelo terceiro (conciliador ou mediador) de que as partes transacionem e coloquem fim ao impasse.

Jorge Leite<sup>64</sup> sustenta que tanto a conciliação quanto a mediação não são, propriamente, formas de resolução de conflito, dizendo o Doutrinador que esses institutos de composição são meios auxiliares das partes para tal solução, uma vez que nesses métodos o poder de decisão continua com as partes.

Sendo assim, a resolução do conflito ocorre por acordo entre as partes<sup>65</sup>, dessa maneira, a conciliação e a mediação são formas de aproximação das partes para se solucionar o impasse pela via negocial, ou seja, pela autocomposição<sup>66</sup>.

Se considerasse a mediação e a conciliação meio de resolução do conflito coletivo, o mesmo deveria se fazer com a greve e o locaute, que, em muitas vezes, a greve é a forma mais eficiente de resolução do conflito<sup>67</sup>.

---

<sup>63</sup> Pondera-se que não se transcreveu todas as classificações existentes, mas as mais difundidas na doutrina.

<sup>64</sup> LEITE, Jorge. *Código de Trabalho – algumas questões de (in)constitucionalidade*, Questões Laborais, n.º 22, pág. 264. Importante destacar que mesmo o Doutrinador considerando a conciliação e a mediação como meios auxiliares para a resolução do conflito coletivo, classifica-os como meio de heterocomposição. Nesse sentido *vd* LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, 2004, pág. 172.

<sup>65</sup> O acordo entre as partes nem sempre é realizado sem a intervenção de um terceiro, como frisa Petrônio Calmon, que diz: “Todavia, nem sempre se chega a autocomposição por mera atividade das partes, sem qualquer auxílio externo, surgindo a oportunidade para a atuação de terceiros que agem para facilitar, auxiliar ou convencer os envolvidos a se comporem, prevendo ou pondo fim ao conflito. Por vezes esse terceiro age informalmente (por exemplo, a intervenção de parentes, amigos ou líderes religiosos). Em outras ocasiões o terceiro age como integrante de mecanismos formais instituídos especificamente, senão exclusivamente, para o fim de obtenção da autocomposição, criados por iniciativa estatal ou privada, valendo-se de métodos intuitivos ou previamente elaborados por ciências específicas. Diversos são os mecanismos e métodos de facilitar, auxiliar ou incentivar a autocomposição, onde o terceiro não soluciona o conflito, mas age com vistas a que as partes possam chegar ao acordo”. Cf. CALMON, Petrônio. *Fundamentos da mediação e da conciliação*. Rio de Janeiro, Forense, 2.007, pág. 92.

<sup>66</sup> Destaca-se que não será a conciliação e a mediação que solucionará o conflito, mas sim o acordo entre as partes. Portanto, quando se menciona a palavra autocomposição está fazendo ligação com a resolução pela via negocial e não pelos meios auxiliares.

Acrescenta-se que a autotutela (greve e locaute), por muito tempo, foi considerada como um meio de resolução de conflito coletivo de trabalho, como já exposto anteriormente, mas, com a evolução da doutrina mundial, deixou de ser assim considerada, passando, para muitos doutrinadores, para uma forma de pressão exercida por uma parte. Desse modo, entende que a conciliação e a mediação devem ter a mesma classificação de meio auxiliar e não de meio de solução, posto que a função do conciliador e o mediador, na prática, é somente tentar persuadir<sup>68</sup> as partes para solucionar o conflito, sendo, sempre, a decisão final das partes.

Com isso classificasse como meios de resolução de conflito as formas autocompositivas e heterocompositivas, havendo, ainda, as formas de pressão, que é a autotutela (greve e locaute) e as formas acessórias ou auxiliares de resolução do conflito coletivo de trabalho, que são a conciliação e a mediação.

A forma autocompositiva é composta pela negociação direta entre as partes. A heterocompositiva é quando um terceiro tem poder decisório no processo de resolução do litígio, ocorrendo sempre que o conflito for decidido por meio jurisdicional ou arbitral.

Portanto, cumpre conceituar qualificar cada um desses elementos.

## 2 - Autocomposição

A autocomposição é quando o conflito é solucionado pelas próprias partes. Destaca-se que “auto”<sup>69</sup> significa “por si mesmo”, “por si próprio”, de tal modo que autocomposição significa composição realizada pelas próprias partes envolvidas.

---

<sup>67</sup> Na prática, em muitas vezes, o conflito coletivo é resolvido pelo acordo entre as partes após a deflagração do movimento paretista. Importante destacar que não há previsão legal para o locaute no ordenamento jurídico brasileiro, tampouco no português. Com isso, somente a greve exerce essa persuasão entre as partes que acarreta na composição do impasse instaurado.

<sup>68</sup> O terceiro (conciliador ou mediador) participa de forma indireta, podendo sugerir, persuadir ou induzir as partes para solucionar o conflito coletivo, porém, as partes, mesmos que sugestionadas a essa interferência, não perdem seu poder decisório e, somente, poderão resolver a controvérsia através do acordo direto, ou seja, esses métodos somente facilitam ou podem facilitar o acordo entre os envolvidos.

<sup>69</sup> Auto deriva-se da palavra *autós* (grego), que exprime a noção de próprio, de si próprio, por si próprio.

Destaca-se que a doutrina se divide em relação à autocomposição poder ou não ter a interferência de um terceiro no processo negocial, consoante destacado no item anterior, alguns doutrinadores entendem que o fato de haver um terceiro no processo de solução do conflito coletivo, esse passaria a ser uma forma de heterocomposição<sup>70</sup>. Discorda dessa corrente doutrinária<sup>71</sup>, posto que, mesmo com essa interferência, as partes ainda possam ter o poder decisório, considerando, assim, que sempre que houver a interferência de um terceiro sem poder de decisão, estará frente a um meio auxiliar de composição<sup>72</sup>, uma vez que ao final do processado o conflito será (ou poderá ser) resolvido pela autocomposição<sup>73</sup>.

Nas palavras de Delgado<sup>74</sup>: “A autocomposição ocorre quando as partes coletivas contrapostas ajustam suas divergências de modo autônomo, diretamente, por força e atuação próprias, celebrando documento pacificatório, que é o diploma coletivo negociado. Trata-se, pois, da negociação coletiva trabalhista”.

Continua Delgado<sup>75</sup>: “A fórmula autocompositiva da negociação trabalhista pode receber certos impulsos ou estímulos, caracterizados por mecanismos de autotutela, como a greve, ou próximos à heterocomposição, como a mediação. Entretanto, a presença desses diferentes mecanismos não desnatura a autocomposição realizada, que se celebra autonomamente pelas partes, ainda que sob certa pressão social verificada ao longo da dinâmica negocial”.

Retira-se do magistério de Delgado que a negociação coletiva é a típica forma de autocomposição, que ocorre quando os próprios sujeitos conflitantes chegam ao consenso firmando uma Convenção Coletiva de Trabalho<sup>76</sup>.

Dessa maneira, importante tecer algumas considerações sobre a negociação coletiva de trabalho, que passa a expor:

---

<sup>70</sup> Defensores desse corrente s

<sup>71</sup> Nesse sentido, por todos, *vd* DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: 2.011, 4.ª Edição, LTr.

<sup>72</sup> Entende como meios auxiliares de composição a conciliação, a mediação e a autotutela.

<sup>73</sup> Posto que o poder de decisão seja das partes, e, somente, haverá resolução do conflito através do acordo entre as partes, que reflete diretamente a autocomposição.

<sup>74</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: 2.011, 4.ª Edição, LTr, pág. 33.

<sup>75</sup> *Ibidem*, pág. 33.

<sup>76</sup> Segundo Reis: «A convenção colectiva e o diálogo social directo podem, com certeza, ser considerados instrumentos ou meios de resolução dos conflitos laborais. Estamos mesmo em crer que a convenção coletiva é, ao fim e ao cabo, o meio autónomo por excelência de resolução ou composição de conflitos laborais colectivos». In REIS, João. “Os meios de composicao autónoma do conflito colectivo laboral e a Constituicao”, in *Boletim da Faculdade de Direito, Studia Iyridica 96, separata de Estudos em homenagem ao prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita, volume II, pág. 679/608*.

## 2.1 Negociação coletiva de trabalho:

A Organização Internacional do Trabalho – O.I.T. é uma instituição especializada da Organização das Nações Unidas – O.N.U., fundada em 1.919, com sua sede em Genebra – Suíça. Formada por representantes dos trabalhadores, empregadores e governos, de acordo com o princípio tripartismo que a rege <sup>77</sup>.

No intuito de melhorar as condições de trabalho, a O.I.T. procura produzir instrumentos com caráter normativos, através de Recomendações ou Convenções <sup>78</sup>, para que os Estados membros incorporem em seus ordenamentos esses instrumentos, procurando implantar normas que trarão aos trabalhadores condições mais dignas para desempenharem seus ofícios <sup>79</sup>.

Em relação à negociação coletiva de trabalho<sup>80</sup>, a O.I.T. considera como a melhor forma de solução do conflito coletivo<sup>81</sup>, com isso, através de suas Convenções e Recomendações busca incentivar os Estados membros a implantarem em seus ordenamentos jurídicos meios para facilitar essa forma de solução desse conflito<sup>82</sup>.

A Convenção n.º 98 da O.I.T.<sup>83</sup>, em seu art. 4º, estabelece que as “medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e

---

<sup>77</sup> Sobre Organização Internacional do Trabalho *vd.* LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, vol. I, Serviços de Acção Social da UC, Coimbra, 2004, pág. 67 e ss.

<sup>78</sup> Distinção entre Recomendação e Convenção, Jorge Leite, obra cit., pág. 68. «as Recomendações são simples directivas ou modelos dirigidos aos Estados membros, as Convenções são normas destinadas a ser incorporadas no direito interno de cada Estado membro após respectivo processo de ratificação».

<sup>79</sup> Destaca-se que este é apenas um viés das Convenções e Recomendações da OIT, que não é restritivo, para fins ilustrativos, destaca-se a Recomendação n.º 92 e a Convenção n.º 98, que tratam de negociação coletiva, e ainda, a Convenção n.º 87, que se refere à liberdade sindical.

<sup>80</sup> A negociação coletiva de trabalho também pode ser chamada de *contratação coletiva*, sendo essa, por exemplo, a nomenclatura utilizada pela CRP, que diz em seu artigo 56.º, n.º 3: “Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei.”

<sup>81</sup> Para O.I.T. a negociação coletiva faz parte da liberdade sindical, não podendo os governos estabelecerem retribuições, tampouco intervir para que se obedeça a política econômica. *Cf.* XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 2.011, pág. 136.

<sup>82</sup> A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais, em seu artigo 12.º, prevê o direito de negociação, nesse mesmo sentido é o artigo 6.º da Carta Social Europeia. O artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia corrobora o direito de negociação coletiva e de celebração de convenções coletivas, assim dispondo: “os trabalhadores e empregadores, ou as respectivas organizações, têm, de acordo com o Direito comunitário e as legislações práticas nacionais, o direito de negociar e celebrar convenções colectivas, aos níveis apropriados, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, a acções colectivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve”. Nesse sentido *Vd.* XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 2.011, pág. 136.

<sup>83</sup> Convenção da O.I.T. n.º 98, aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1949), entrou em vigor no plano internacional em 18.7.51. Refere-se ao” Direito de

promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego”.

Destaca-se, ainda, a Convenção nº 154 da O.I.T.<sup>84</sup>, que tem o intuito de fomentar a negociação coletiva. Essa Convenção traz um conceito sobre o que é negociação coletiva, em seu artigo 2.º, que diz:

Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

---

Sindicalização e de Negociação Coletiva”. Disponível, em português, em <http://www.oit.org.br/node/465>. Acessado em 22.08.2.013. Essa Convenção foi ratificada tanto por Portugal, quanto pelo Brasil.

Dados referente à Portugal: Data de ratificação: D.L. 45 758 de 12.6.64; Diário da República: D.G. I Série nº. 138 de 12.6.64; Registro BIT: 01.07.1964.

Dados referentes ao Brasil: a) aprovação = Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.52, do Congresso Nacional; b) ratificação = 18 de novembro de 1952; c) promulgação = Decreto n. 33.196, de 29.6.53; d) vigência nacional = 18 de novembro de 1953.

<sup>84</sup> Convenção da O.I.T. n.º 154, aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83. Refere-se ao “Fomento à Negociação Coletiva”. Disponível, em português, em <http://www.oit.org.br/node/503>. Acessado em 22.08.2.013. Essa Convenção não foi ratificada por Portugal. A República Federativa do Brasil ratificou essa Convenção.

Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 22, de 12.5.92, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 10.7.92;

c) promulgação = Decreto n. 1.256, de 29.9.94;

d) vigência nacional = 10 de julho de 1993.

Acrescenta-se que em seu preâmbulo, esta convenção reafirma a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se ‘a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva’, e levando em consideração que tal princípio é ‘plenamente aplicável a todos os povos’;

Pelo fato do presente estudo ter como centro as legislações de Portugal e do Brasil, cumpre citar alguns dispositivos desses ordenamentos jurídicos que incentivam e garantem a negociação coletiva.

Em Portugal destaca o artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa<sup>85</sup> e o artigo 485.º do Código do Trabalho<sup>86</sup>. No ordenamento jurídico brasileiro o artigo 616 da Consolidação das Leis Trabalhistas<sup>87</sup>, que torna obrigatória a negociação coletiva quando provocada por uma parte.

A negociação coletiva de trabalho é um dos meios mais importantes de solução do conflito coletivo de trabalho na sociedade contemporânea<sup>88</sup>, que segundo doutrina justralhista talvez seja a forma mais primitiva de tratamento entre os sujeitos da relação de trabalho<sup>89</sup>.

Alfredo R. Ruprecht<sup>90</sup> diz que:

---

<sup>85</sup> Artigo 56.º da CRP: Direitos das associações sindicais e contratação colectiva.

(...)

3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei.

4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.

<sup>86</sup> Artigo 485.º do CT “O Estado deve promover a contratação colectiva, de modo que as convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores”. Salienta-se que a própria epígrafe do artigo diz: “promoção da negociação colectiva”. Portanto, claramente a um incentivo por parte da legislação para que haja a negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos.

<sup>87</sup> Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 424, de 21.1.1969).

§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

<sup>88</sup> Nesse sentido vd DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: 2.011, 4.ª Edição, LTr, pág. 135.

<sup>89</sup> Por todos vd BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: 2.010, LTr, pág. 210 e seguintes. O doutrinador sustenta que as discussões entre trabalhadores e proprietários dos meios de produção aconteciam de forma coletiva antes do disciplinamento das atividades econômicas e profissionais que foram definidas pelo Direito do trabalho.

<sup>90</sup> RUPRECHT, Alfredo J. “Relações coletivas de trabalho”. São Paulo: LTr, 1995, pág. 265.



“negociação coletiva é a que se celebra entre empregadores e trabalhadores ou seus respectivos representantes, de forma individual ou coletiva, com ou sem a intervenção do Estado, para procurar definir condições de trabalho ou regulamentar as relações laborais entre as partes”.

Com isso, considera-se que a negociação coletiva de trabalho é o meio em que as partes envolvidas no conflito coletivo estabelecem contatos e diálogos entre si, no intuito de se solucionar os impasses dos interesses coletivos das partes envolvidas, que poderá ter de um lado o sindicato profissional e de outro o sindicato econômico ou empresa(s) <sup>91</sup>.

Por ser um meio direto de contato entre as partes conflitantes, é a forma mais eficaz de resolução da desavença. Ressalta-se que a solução direta pelas partes, através da negociação coletiva, poderá levar a três «resultados» <sup>92</sup> a renúncia, a aceitação (ou submissão) e a transação entre as partes. Sendo assim, para uma melhor análise do tema, passa a conceitua-los.

#### a) Renúncia

A renúncia, nas palavras de DELGADO ocorre: «quando o titular de um direito dele se despoja, por ato unilateral seu, em favor de alguém» <sup>93</sup>.

Essa forma de solução, na prática, é muito utilizada, pois para a parte, em muitas vezes, é melhor desistir de um pleito e garantir os demais conquistados na negociação coletiva, do que continuar com o conflito coletivo.

Em relação à renúncia, essa não pode ser realizada de qualquer forma, havendo limites para sua utilização, que são os direitos indisponíveis dos representantes das classes litigantes ou de seus representados <sup>94</sup>.

---

<sup>91</sup> Cf. CAMPANER, Ozório César. *Conflitos coletivos de trabalho e formas de solução*. São Paulo: LTr, 2.011, pág. 54.

<sup>92</sup> Expressão utilizada por Petrônio Calmon, quando se refere que a autocomposição poderá chegar a três resultados, a renúncia, a submissão e a transação. In CALMON, Petrônio. *Fundamentos da mediação e da conciliação*. Rio de Janeiro, Forense, 2.007, pág. 63.

<sup>93</sup> DELGADO, op. cit., pág. 1445.

<sup>94</sup> Nesse sentido o Ministério do Trabalho e Emprego, órgão estatal do Brasil, através de sua secretaria de relação de trabalho do MTE, publicada a Portaria n.º 1, de 25 de maio de 2.006. (Publicada no DOU, 26 de maio de 2.006, Seção 1, pág. 101), em que traz a seguinte ementa normativa: EMENTA Nº 37 - MEDIACÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO. TRANSAÇÃO DE DIREITOS INDISPONÍVEIS. VEDAÇÃO. - Na mediação decorrente de descumprimento de norma legal ou convencional, os direitos indisponíveis não poderão ser objeto de transação. Caso as partes não

## b) Aceitação

Outra típica forma de solução do conflito coletivo é a aceitação, também chamada de submissão, que ocorre quando uma das partes reconhece o direito da outra, colocando fim ao litígio.

## c) Transação

A transação é quando a resolução do conflito é fruto de concessão recíproca entre as partes. O próprio código civil brasileiro traz esse conceito para a transação, em seu artigo 1.025, que diz: “É lícito aos interessados prevenirem, ou terminarem o litígio mediante concessão mútuas”.

Süssekind sustenta que são pré-requisitos da transação: “a) duas pessoas, pelo menos, estejam vinculadas entre si, por força da relação jurídica da qual decorrem direitos e obrigações; b) haja incerteza no pertinente a determinado ou determinados direitos ou obrigações; c) a dúvida referida a direitos patrimoniais, isto é, direitos incorporados ao patrimônio de uma das partes do contrato; d) a controvérsia seja extinta mediante concessões recíprocas”<sup>95</sup>.

Entende que esses pressupostos não são obrigatórios para haver a transação, desse modo, entende que essa classificação realizada por Süssekind é muito ampla, não sendo utilizada no presente estudo, por entender que poderá haver transação sem que haja “haja incerteza no pertinente a determinado ou determinados direitos ou obrigações” ou “dúvida referida a direitos patrimoniais”.

Acrescenta-se que poderá haver conflitos coletivos em que não haja incerteza quanto a direitos ou obrigação, como, por exemplo, no ordenamento jurídico brasileiro<sup>96</sup>, a divergência ocorrer sobre matéria pacificada no tribunal<sup>97</sup>, ou seja, caso

---

compareçam ou não cheguem a um acordo para a regularização da situação, o processo poderá ser encaminhado à Seção de Fiscalização do Trabalho para as providências cabíveis. (Referência: art. 11, da Lei Nº 10.192, de 14 de dezembro de 2001; e arts. 2º e 6º, do Decreto Nº 1.572, de 28 de julho de 1995).

<sup>95</sup> Instituições de direito do trabalho, Vol. I, 18.ª ed., LTr, 1999, pág. 225.

<sup>96</sup> No ordenamento jurídico brasileiro os conflitos coletivos de trabalho podem ser (em regra são) resolvidos pelo poder judiciário, através dos dissídios coletivos de trabalho.

não seja realizado a transação, o tribunal certamente se pronunciará conforme seu entendimento. Essa é a mesma fundamentação para entender não ser a dúvida referida aos direitos patrimoniais pressuposto para a transação.

No presente estudo se utilizará de um conceito mais sucinto e objetivo, defendido por Delgado, que conceitua a transação como: “quando as partes que se consideram titulares do direito solucionam o conflito através de implementação de concessões recíprocas”<sup>98</sup>.

### 2.1.1 - Negociação coletiva e a autonomia coletiva

Para TEIXEIRA FILHO «a negociação coletiva constitui o processo mais adequado para se estruturar uma verdadeira rede de regras privadas, revistas e aprimoradas a cada exercício da autonomia coletiva, sempre objetivando reduzir a folga, o espaço faltante entre o trabalho e o capital, distância essa que nem mesmo a mera intervenção legislativa se mostrou capaz de corrigir»<sup>99</sup>.

Considera-se que a negociação coletiva é um meio importante de garantia da autonomia coletiva<sup>100</sup>, pois através da autonomia negocial, que é garantida aos conflitantes, pode-se<sup>101</sup> celebrar um instrumento normativo. Com isso, entende-se que o

---

<sup>97</sup> Pelo fato de haver resolução de conflito coletivo pelo poder judiciário, o Tribunal Superior do Trabalho, através de suas súmulas e precedentes normativos, pacifica seu entendimento. A título de exemplo, cita-se o precedente normativo 103 do Tribunal Superior do Trabalho, em que o tribunal claramente se posiciona favorável a implantação de cláusulas em convenções ou acordos coletivos de trabalho, que assegurem ao trabalhadores que exerçam a função de caixa uma gratificação de 10% sobre seu salário. Como pode ser observado: Procedente Normativo Nº 103 GRATIFICAÇÃO DE CAIXA (positivo) - Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

<sup>98</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 7.<sup>a</sup> ed., LTR, São Paulo, 2.008, pág. 1.435.

<sup>99</sup> TEIXEIRA FILHO, op. cit., pág. 1185.

<sup>100</sup> A autonomia coletiva é um princípio do direito sindical, chamado também, por alguns doutrinadores, de princípio da autonomia sindical, como, por exemplo, Bernardo da Gama Lobo Xavier denomina. Acrescenta-se que o citado Doutrinador subdivide o princípio em quatro sub-espécies, quais sejam: autonomia organizativa; autonomia administrativa e de gestão; autonomia negocial e autotutela. In XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 2.011, pág. 122 e seguintes.

<sup>101</sup> Utiliza-se a palavra “pode-se” porque entende-se que a negociação coletiva é o meio que as partes utilizam para chegar ao contrato coletivo (Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho). Assim, mesmo que não se celebre o instrumento normativo ao final da negociação coletiva, esta existiu. Segundo RUPRECHT deve-se “entender por negociação coletiva os entendimentos para se chegar ao acordo, sendo totalmente irrelevante que se chegue ou não a um acordo. A negociação aconteceu; o resultado é contingente, pode ou não acontecer, mas não influi na existência de diálogo”. In Alfredo J. “Relações coletivas de trabalho”. São Paulo: LTr, 1995, pág. 265.

fim que a negociação coletiva visa, qual seja a convenção coletiva<sup>102</sup>, será a verdadeira autonomia coletiva, pois haverá uma autorregulamentação com a celebração do contrato coletivo.

Os instrumentos normativos<sup>103</sup> são considerados fontes do direito do trabalho<sup>104</sup>, e são entendidos como fenômeno de autorregulamentação de interesses das partes contrapostas no conflito coletivo. Nesse sentido pondera XAVIER<sup>105</sup>:

“As CCT são a expressão fundamental da *autonomia colectiva* (v. supra) entendida como fenômeno de auto-regulamentação de interesses entre grupos contrapostos, na medida em que se confia aos próprios interessados, organizados nas respectivas associações, a disciplina das relações de trabalho. Constituem assim uma regulamentação operada pelo acordo dentro do grupo profissional e econômico em que se definem as normas a seguir pelos trabalhadores e empregadores nas suas relações individuais de trabalho”.

Essa autonomia coletiva existe pela pluralidade jurídica, em que o Estado não é o único responsável pela edição de normas, conferindo a entidades não estatais o poder de se autorregulamentarem<sup>106</sup>.

Nota-se que o fim que a negociação coletiva<sup>107</sup> busca é a autorregulamentação, que se dará através da convenção coletiva, ou demais instrumentos normativo. Portanto, importante tecer algumas considerações sobre esse instrumento normativo.

---

<sup>102</sup> Cita-se a convenção coletiva como o fim visado pela negociação coletiva, mas importante salientar que não é a única forma de contrato coletivo, citando, por exemplo, os acordos coletivos de trabalho, celebrado entre o sindicato profissional e uma empresa ou grupo de empresas.

<sup>103</sup> O termo “instrumento normativo” envolve todos os níveis de negociação e as formas de regulamentação normativa frutos dos conflitos entre o capital e o trabalho. Assim, no ordenamento jurídico brasileiro engloba no termo os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho, ACT e CCT respectivamente. No ordenamento jurídico português, mencionam-se as convenções coletivas, acordo coletivo e acordo coletivo de empresa (possibilidades defendidas por FERNANDES, Antonio Monteiro. *Manual de Direito do Trabalho*, 2.010, ed. Almedina, pág. 776 e ss.).

<sup>104</sup> Cfr. Artigo 1.º do Código do Trabalho. Nesse sentido *vd* LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, 2004, pág. 61; XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 2.011, págs. 247 e ss.; FERNANDES, Antonio Monteiro. *Manual de Direito do Trabalho*, 2.010, ed. Almedina, págs.114 e ss.

<sup>105</sup> Nesse trecho transcrito, o Doutrinador pondera sobre a importância da contratação coletiva. *In* XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 2.011, pág. 137.

<sup>106</sup> *Cf.* LEITE, Jorge. “Subsídios para uma leitura constitucional da convenção colectiva”. *In Estudos de direito do trabalho em homenagem ao professor Manuel Alonso Olea*. Coimbra: Almedina, 2004, pág. 205.

<sup>107</sup> Por ser a convenção coletiva o fim que se busca com a negociação coletiva, alguns doutrinadores entende que esse instrumento normativo seja meio de resolução do conflito coletivo. Nesse sentido, *vd* REIS, João, “Os Meios de Composição Autônoma de Conflito Colectivo Laboral e a Constituição”, *in* Boletim da Faculdade de Direito, STVDIA IVRIDICA 96, 2.009, pág. 679 e ss; LEITE, Carlos Henrique

A convenção coletiva de trabalho é um acordo escrito que prevê um conjunto de normas escritas, versando sobre condições de trabalho, tendo por um lado, um ou vários empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores e, por outro lado, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores<sup>108</sup>.

No ordenamento jurídico brasileiro, existem duas formas de acordos escritos entre as partes, que são a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. A consolidação das leis do trabalho traz em seu artigo 611 uma definição da convenção coletiva de trabalho, cujo conteúdo é o seguinte:

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<sup>109</sup>.

A distinção básica entre a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho é referente aos sujeitos envolvidos, como prescreve o parágrafo 1.º do citado artigo, que se transcreve:

§ 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 acordantes respectivas relações de trabalho<sup>110</sup>.

Observa-se que a distinção principal dos instrumentos normativo está relacionada aos agentes envolvidos, eis que para a celebração da convenção coletiva de trabalho, obrigatoriamente, deverão ambas as partes envolvidas serem entidades

---

Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: 2.011, 9.ª edição, LTr, pág. 114. BEZERRA LEITE diz: “exemplos de autocomposição extraprocessual trabalhista são as convenções coletivas de trabalho e o acordo coletivo de trabalho (CLT, arts. 611 *et seq.*)”.

<sup>108</sup> Cfr. Recomendação n.º 91 da O.I.T., nesse sentido *vd* LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, 2004, pág. 61.

<sup>109</sup> Redação dada pelo Decreto-lei n.º 229, de 28.2.1967.

<sup>110</sup> Redação dada pelo Decreto-lei n.º 229, de 28.2.1967.

sindicais<sup>111</sup>. Enquanto, para se firmar um acordo coletivo de trabalho, poderá ter de um lado o sindicato profissional<sup>112</sup> e do outro uma ou mais empresas.

Salienta-se que caso na localidade inexistisse sindicato da categoria profissional ou de empregadores organizada, o parágrafo segundo do artigo 611 da CLT<sup>113</sup> faculta as entidades sindicais de segundo grau celebrar convenção coletiva de trabalho<sup>114</sup> para reger as relações das categorias a elas vinculadas. Nos termos do artigo 535 da CLT, são consideradas entidades sindicais de segundo grau as federações<sup>115</sup> e as confederações<sup>116</sup>.

Em Portugal o Código do Trabalho prevê como instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, entre outros<sup>117</sup>, a convenção coletiva<sup>118</sup>, que pode ser dividida em.

---

<sup>111</sup> No ordenamento jurídico brasileiro, diferentemente do português, também se emprega a terminologia sindicato para as entidades representantes da classe patronal.

<sup>112</sup> Ressalta-se a exceção prevista no artigo 617 da CLT, em que poderá haver acordo coletivo de trabalho sem a presença do sindicato dos trabalhadores. A respeito da exceção *vd nota supra (quarta nota do tópico tipos de conflito – conflito individual e coletivo)*.

<sup>113</sup> Artigo 611 da CLT, § 2º: As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

<sup>114</sup> O mesmo poder é garantido para a celebração de acordos coletivos de trabalho.

<sup>115</sup> As federações é uma entidade sindical de grau superior, constituída nos Estados-Membros da Nação, reunindo, no mínimo, cinco sindicatos da categoria por ela representada. Esse limite legal está previsto no artigo 534 da CLT, que diz: “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. (Redação dada pela Lei nº 3.265, de 22.9.1957). Sobre o federação, por todos, *vd NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo: 2004. LTr, pág. 584.

<sup>116</sup> As confederações, por força do artigo 533 da CLT, também é uma entidade sindical de grau superior, de âmbito de representação nacional, tendo, obrigatoriamente, sede na capital federal, bem como tem que ser composta por, no mínimo, três federações, conforme expressamente prevê o artigo 535 da CLT, que dispõe: Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º - Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º - As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

Sobre confederações *vd NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo: 2004. LTr, pág. 584/585.

<sup>117</sup> O código do trabalho subdivide os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em negociais ou não negociais, (art. 2.º, item 1) sendo os negociais, além da convenção coletiva, o acordo de adesão e da decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária (art. 2.º, item 2 do CT). As formas não negociais

As convenções coletivas podem ser: a) contrato coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores; b) acordo coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas; c) acordo de empresa, a convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento<sup>119</sup>.

Diferente do ordenamento jurídico brasileiro, mesmo nos casos de celebração de acordo com apenas uma empresa, continua a ser convenção coletiva, não havendo alteração na espécie, somente quanto a sua forma, que poderá se desdobrar nas alíneas acima destacadas.

### **3 - Heterocomposição**

#### **3.1 Arbitragem**

##### **3.1.1 - Origem<sup>120</sup>:**

Existem referências históricas dessas formas de solução de litígio a mais de 3000 mil anos<sup>121</sup>, e ainda, no Código de Hamurabi, na Grécia Antiga<sup>122</sup> e em Roma.

---

são: a portaria de extensão, a portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária (art. 2.º, item 4 do CT).

<sup>118</sup> Cfr. Artigo 2.º, item 2, do CT.

<sup>119</sup> Cfr. Item 3, do artigo 2.º do CT.

<sup>120</sup> Sobre a arbitragem na história *vd* BARROCA, Manuel Pereira, *Manual de Arbitragem*, Coimbra, 2.010, pág. 51/61.

Segundo historiadores, a sua terminologia teve início na Grécia Antiga<sup>123</sup>, nessa época, existia um direito intermunicipal<sup>124</sup>, sendo os litígios resolvidos através da arbitragem, e o laudo arbitral era colocado nos templos, para conhecimento de todos, através de placas de mármore ou metal<sup>125</sup>.

Com relação ao Direito Romano, a arbitragem iniciou-se para dirimir conflitos entre Estados, posteriormente, entre particulares<sup>126</sup>. Esse instituto tinha uma característica contratual, pelo fato das cláusulas compromissórias da arbitragem.

No período Justiniano<sup>127</sup>, a decisão arbitral tinha valor intrínseco, pois as partes se obrigavam a cumprir o laudo arbitral. Posteriormente, na Idade Média<sup>128</sup>, de acordo com Gianni Schizzeroto<sup>129</sup>, «as causas para o desenvolvimento da arbitragem durante a Idade Média são cinco: ausência de leis; falta de garantias jurisdicionais; grande variedade de ordenamentos; fraqueza dos Estados; e conflitos entre Estado e Igreja».

Na sociedade Feudal, a Igreja Católica utilizava de mediação e arbitragem para solucionar amigavelmente conflitos, tanto particulares quanto públicos<sup>130</sup>, ressalta que o Papa era o árbitro supremo e os Bispos eram os árbitros investidos de poderes<sup>131</sup>.

---

<sup>121</sup> Existem relatos de solução amigável de conflito (leia-se arbitragem) entre os babilônios (arbitragem pública), bem como entre os hebreus, havendo registros históricos de ocorrências há mais de 3.000 anos. Sobre a evolução histórica da arbitragem *vd.* Karin Strassmann e Cíntia Luchi, *História da Arbitragem*, disponível no sítio eletrônico do Tribunal Brasileiro de Arbitragem em: [http://tribunalarbitralbrasileiro.org/website/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17&Itemid=31](http://tribunalarbitralbrasileiro.org/website/index.php?option=com_content&view=article&id=17&Itemid=31), acessado em 15/01/2.012.

<sup>122</sup> A história Grega está interligada com sua mitologia, existindo exemplos característicos da utilização de mediação e arbitragem nas divergências entre os deuses. Por causa da crença panteísta (defesa da conveniência harmônica de fé e razão, uma vez que o Universo é parte da substância divina), era comum a vários núcleos, deuses comuns uniam e aproximavam o povo grego, inspirando-o para soluções amigáveis de contendas, Cf. OPORTO, Silvia Fazzinga. *ARBITRAGEM COMERCIAL INTERNACIONAL*. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/080306t.pdf>, acessado em 12/02/2.012.

<sup>123</sup> *Vd.* Pedro Romano Martinez, *Resolução dos Conflitos Laborais por Arbitragem*, *Prontuário de Direito do Trabalho* 87, 2.010, pág. 286.

<sup>124</sup> STRASSMANN e LUCHI, *op. Cit.*, acessado em 15/01/2.012.

<sup>125</sup> Cita-se como exemplo de direito intermunicipal o Tratado de Paz de 445 a.C. entre Atenas e Esparta, enquanto que as questões entre particulares eram resolvidas por via judicial e também por arbitragem, *Vd.* OPORTO, *op. cit.*, acessado em 12/02/2.012.

<sup>126</sup> A resolução por meio da arbitragem nos litígios de particulares teve grande avanço na fase do «*jus peregrinus*», com o «*praetor peregrinus*» solucionando as contendas dos estrangeiros, Cf. OPORTO, *op.cit.*, acessado em 12/02/2.012.

<sup>127</sup> O desenvolvimento da arbitragem nesse período deve-se ao Código Justiniano (521 a.C.).

<sup>128</sup> A transformação da Idade Antiga para a Idade Média iniciou-se nos começos do século II desta Era, e levou centos de anos a consumir-se, estando esse período interligado com as invasões germânicas, ocupação do Império Romano pelos Bárbaros, cf. COSTA, Mario Júlio de Almeida, *História do Direito Português*, 5.ª ed., Almedina, 2.012, pág. 117 e ss.

<sup>129</sup> *Apud* OPORTO, *op. cit.*, acessado em 12/02/2.012.

<sup>130</sup> Os conflitos públicos eram oriundos de confronto de Estados por fronteiras.

<sup>131</sup> Cf. STRASSMANN e LUCHI, *op. Cit.*, acessado em 15/01/2.012.



Um marco para a popularização da arbitragem foi a Revolução Francesa, que utilizava do instituto da arbitragem voluntária para a resolução dos litígios da época, preferindo o meio pacífico de resolução de conflito. Salienta-se que na Constituição Francesa de 1791 consagrou a arbitragem como instituição processual<sup>132</sup>, e ainda, publicou em 9 de maio de 1806 uma lei específica sobre arbitragem<sup>133</sup>.

Em Portugal<sup>134</sup> a arbitragem se desenvolve desde o séc. XII<sup>135</sup>, por influência do Direito Romano e do Código Visigótico, destacados alhures, tendo um grande avanço nas Ordenações Afonsinas, pois nesse período uma «lei» de Dom Dinis, previa a arbitragem voluntária, que era exercida através dos «juízes *alvidros*»<sup>136</sup>.

Após a Revolução Francesa, Portugal, em sua constituição de 1822, previu a arbitragem, nomeadamente, no art. 194.º, mantendo essa previsão legal na constituição de 1826, art. 127.º, outras leis posteriores mantiveram a arbitragem como forma processual, cita-se como exemplo os Códigos de Processo Civil de 1876, 1939 e 1961.

Diante desses fatos, a arbitragem e o tribunal arbitral, segundo diversos doutrinadores, é um dos institutos de solução de litígios mais antigos da humanidade<sup>137</sup>.

### 3.1.2 - Conceito

A arbitragem não é muito utilizada para a solução dos conflitos coletivos de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, que se utiliza mais da solução jurisdicional. Com isso, utilizará como base, no presente estudo, o instituto português, por entender ser mais avançado e difundido.

Em regra geral a arbitragem<sup>138</sup> é precedida da conciliação e da mediação, sendo considerada a última fase de resolução alternativa<sup>139</sup>, que se diferencia dos meios

---

<sup>132</sup> MENDES, Armindo Ribeiro - “Balanço dos Vinte Anos de Vigência da Lei de Arbitragem Voluntária (Lei n.º 31/89, de 29 de Agosto): sua Importância no Desenvolvimento da Arbitragem e Necessidade de Alterações”, in *I Congresso do Centro de Arbitragem da Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa – Intervenções*, Coimbra, Almedina, 2.008, pág. 13-70.

<sup>133</sup> Cf. OPORTO, *Ibidem*.

<sup>134</sup> A respeito da história do Direito português *vd* COSTA, *op. cit.*

<sup>135</sup> MARTINEZ, *op. cit.*, pág. 287.

<sup>136</sup> MENDES, *Ibidem*, pág. 13-70.

<sup>137</sup> Cf. ALVES DE SÁ, Sílvia Fazzinga Oporto, Karin Strassmann, Cínthia Luchi, entre outros.

<sup>138</sup> A arbitragem tem três subespécies, a arbitragem voluntária, art.º 506/507, a obrigatória, art.º 508/509, e a necessária, art.º 510/511.

auxiliares de resolução do conflito coletivo destacados acima, uma vez que é um processo decisório, de caráter vinculativo<sup>140</sup>, não somente uma forma de intermediação negocial entre as partes. Os árbitros<sup>141</sup> emitem um laudo, uma decisão, ao final do processo. Nas palavras de MONTEIRO FERNANDES<sup>142</sup>: «A arbitragem é um processo decisório: uma entidade estranha ao conflito é chamada a estabelecer em termos definitivos a regulamentação das matérias controvertidas». Por se tratar do tema central do presente trabalho, passa-se a discorrer sobre as formas de arbitragem existentes como forma de resolução de conflito coletivo de trabalho.

A arbitragem pode ser *ad hoc*, quando o processo é inteiramente estabelecido para decisão de uma controversa concreta, ou institucionalizada, quando é organizada por centros permanentes<sup>143</sup>.

### 3.1.3 - Arbitragem em Portugal

#### 3.1.3.1 - Arbitragem voluntária:

A arbitragem voluntária ou facultativa<sup>144</sup> é a forma mais característica da arbitragem, posto que expressa a autonomia das partes, uma vez que há um mútuo acordo entre os litigantes (convenção de arbitragem<sup>145</sup>), submetendo o conflito ao procedimento arbitral. Essa arbitragem poderá ser oriunda de interpretação, integração, celebração ou revisão de convenção coletiva<sup>146</sup>. Cabendo as partes nomearem os árbitros<sup>147</sup>, podendo esses árbitros ser assistidos por peritos (art. 507.º, n.º 4), e ainda,

---

<sup>139</sup> Utiliza-se o termo última fase de resolução alternativa, pois, em regra, a conciliação e a mediação precedem a arbitragem, haja vista ser mais vantajoso para as partes à solução amigável, sem imposição de terceiro.

<sup>140</sup> Pedro Romano Martinez, op. cit., pág. 285, sustenta que após acordada a arbitragem (ou no caso de determinação da arbitragem obrigatória), já não pressupõe qualquer consenso posterior das partes quanto à solução do conflito, uma vez que as partes tem de aceitar a solução dos árbitros.

<sup>141</sup> A arbitragem é realizada por três árbitros, conforme art. 507.º, do CT.

<sup>142</sup> FERNANDES, *Direito...*, op. cit., pág. 913.

<sup>143</sup> PINHEIRO, Luís de Lima, *Arbitragem Transnacional*, Almedina, 2.005, pág. 51.

<sup>144</sup> No ordenamento jurídico brasileiro é mais usual pela doutrina a nomenclatura arbitragem facultativa.

<sup>145</sup> A convenção de arbitragem é o acordo entre as partes em submeter o conflito a arbitragem. Esse conceito foi adotado pela Convenção de *New York* (art. 2.º, 1). Cf. PINHEIRO, op. cit. pág. 83/84.

<sup>146</sup> Cf. Art. 506.º do CT, este rol trazido pelo CT é meramente exemplificativo, cf. MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado*, 1.ª ed., Coimbra, 2.010, pág. 1144.

<sup>147</sup> A arbitragem é realizada por três árbitros, devendo cada parte nomear um árbitro, e o terceiro será escolhido pelos nomeados e será o presidente do tribunal arbitral, conforme artigo 10.º, n.º 3 da LAV.

definir as regras do processo. Ressalta que a convenção coletiva pode prever expressamente a arbitragem voluntária como meio de resolução de conflito coletivo inerente a aplicação ou revisão do instrumento coletivo<sup>148</sup>. Aplica-se subsidiariamente o regime geral da arbitragem voluntária, conforme artigo 505.º, n.º 4 do CT, consagrado na Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro, doravante LAV.

A LAV, em seus artigos 1.º a 5.º, traz uma noção de convenção de arbitragem, bem como seus requisitos e seus efeitos, dizendo que a convenção de arbitragem é um acordo entre as partes litigantes, devendo ser na forma escrita, a qual pode ser revogada pelas partes até a prolação da sentença arbitral. Conforme artigo 1.º, n.º 3 da LAV, existem duas formas de convenção de arbitragem, o compromisso arbitral, quando se tem «por objecto um litígio actual, ainda que afecto a um tribunal do Estado», e a cláusula compromissória que são «litígios eventuais emergentes de determinada relação jurídica contratual ou extracontratual».

O serviço competente do ministério responsável pela área laboral deve ser informado do início e termo do procedimento, conforme determinação do artigo 507.º, n.º 3 do CT.

Esse meio de resolução de conflito coletiva é muito difundido nos Estados Unidos da América, conforme Herzog-Stone, mais de 90% (noventa por cento) das convenções coletivas preveem o instituto<sup>149</sup>. Sendo esse instituto considerado por alguns doutrinadores a melhor forma de resolução de litígio, citando PLATÃO que diz: «a forma mais elementar de corte é que as partes arranjam para si mesmas, escolhendo juízes segundo acordo mútuo»<sup>150</sup> (Lei, 767a), referindo-se que esses juízes deverão ser chamados de árbitros, por entender ser um nome mais adequado<sup>151</sup>.

Importante salientar que para a Organização Internacional do Trabalho a negociação coletiva deve ser pautada no princípio da voluntariedade, exposto em sua Recomendação n.º 92, bem como, em sua Convenção 98. Portanto, a convenção de arbitragem condiz exatamente com esse princípio, eis que somente haverá a composição arbitral mediante mútuo acordo.

No que se infere à admissibilidade da arbitragem voluntária, surge uma dúvida quanto à admissibilidade deste instituto quando o impasse for oriundo de uma decisão

---

<sup>148</sup> Cf. Art. 492.º, 2-A do CT.

<sup>149</sup> *El arbitraje voluntario en los conflictos del trabajo en Estados Unidos*, Revista Internacional del Trabajo, Genève, 62(4): 347-8, 1960, *apud* NASCIMENTO, op. cit. pág. 1363.

<sup>150</sup> AMARAL, Jane Dias do. *A Arbitragem dos Direitos Individuais Trabalhistas sob o Enfoque de Platão*, São Paulo, Revista LTR, volume 72, 2.008, pág. 315.

<sup>151</sup> *Ibidem*, pág. 315.

arbitral proferida em conflito coletivo de trabalho<sup>152</sup>. Essa dúvida ocorre, pois, conforme n.º 3 do artigo 505.º do CT, a decisão arbitral produz efeito de Convenção Coletiva, tendo como finalidade solucionar um conflito em concreto inerente às partes, assim, caso as partes não impugnem judicialmente a sentença arbitral, esse conflito restará dirimido, por conseguinte, as partes ficam comprometidas a cumprir com boa-fé (artigo 520.º n.º 1 do CT) a decisão arbitral. Desta forma, caso a(s) parte(s) não cumpra(m) a «convenção coletiva<sup>153</sup>», constituirá abuso de direito (artigo 334.º do Código Civil), devendo essa sentença ser executada no tribunal competente, não se vislumbrando necessidade e admissibilidade de instauração de um novo procedimento arbitral, uma vez que tal conflito já fora solucionado.

### 3.1.3.2 - Arbitragem obrigatória:

Partindo da premissa que para a O.I.T. toda negociação coletiva deve ser pautada no princípio da voluntariedade, previsto no art. 4º da Convenção n.º 98 da O.I.T.<sup>154</sup>, e ainda, em sua Recomendação n.º 92, surgindo, assim, uma dúvida quanto à determinação da arbitragem obrigatória, por parte do Estado, essa determinação fere esse princípio da voluntariedade da negociação? Ressaltando que não irá debruçar-se sobre sua «complexa problemática jurídico-constitucional»<sup>155 156</sup>.

---

<sup>152</sup> Nesse sentido *vd* MARECOS, op. cit., pág. 1144.

<sup>153</sup> Refere-se à sentença arbitral.

<sup>154</sup> Conforme artigo 4º, da Convenção n.º 98 da OIT, deve-se utilizar os meios de negociação colectiva de trabalho voluntários, ou seja, sem imposição do Estado, o que pode ser verificado na *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, destacando « *La imposición de un procedimiento de arbitraje obligatorio en caso de que las partes no estuvieren de acuerdo sobre el proyecto de contrato colectivo plantea problemas de aplicación con el Convenio núm. 98. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 861 y 332.º informe, caso núm. 2261, párrafo 665 y 333.er informe, caso núm. 2281, párrafo 631)*», e ainda, «*Las disposiciones que establecen que a falta de acuerdo entre las partes los puntos en litigio de la negociación colectiva serán decididos por arbitraje de la autoridad no están en conformidad con el principio de negociación voluntaria contenido en el artículo 4 del Convenio núm. 98. (Véanse Recopilación de 1996, párrafos 518 y 862 y 338.º informe, caso núm. 2329, párrafo 1276.)*», in *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2.006, parágrafos 992 e 993.

<sup>155</sup> Expressão de AMADO, op. cit. pág. 141.

<sup>156</sup> Sobre a problemática jurídico-constitucional da arbitragem obrigatória *vd* REIS, João, *A caducidade e a uniformização das convenções colectivas, a arbitragem obrigatória e a Constituição*, Questões Laborais, n.º 22, pág. 203/207. E ainda, LEITE, Jorge, *Código de Trabalho – algumas questões de (in)constitucionalidade*, Questões Laborais, n.º 22, pág. 263/268.

Assim, para verificar a possibilidade da arbitragem obrigatória, frente aos princípios gerais da O.I.T., primeiro devem-se ser observados os pressupostos legais para sua imposição por parte do Estado<sup>157</sup>, constantes no artigo 508.º e 509.º do CT.

Destaca-se, conforme art. 508.º, n.º 1, a), no caso de primeira convenção, só será admissível a arbitragem obrigatória, quando «(...) tenha havido negociações prolongadas e infrutíferas<sup>158</sup> (...)», sendo este conceito indeterminado.

Desta forma, o ministro responsável pela área laboral tem uma flexibilidade de interpretar nos casos concretos, avaliando se há necessidade da determinação da arbitragem obrigatória, além da obrigação de ouvir a Comissão Permanente de Concertação Social.

Para uma negociação ser considerada prolongada e infrutífera, deverá a negociação ficar estagnada, sem avanços por um período, qual seria esse período? Entende-se que, no mínimo, devem-se respeitar os prazos legais contidos no CT, ou seja, mais de um mês após o início da conciliação, caso nenhuma das partes se manifeste requerendo a mediação, ou, nos casos em que houver mediação<sup>159</sup>, considerará prolongada e infrutífera a negociação quando as partes não chegarem ao acordo após o fim do prazo de resposta à proposta do mediador, previsto no artigo 527.º, n.º 9, do CT<sup>160</sup>.

Outro pressuposto é a «(...) conciliação ou mediação frustrada e não tenha sido possível dirimir o conflito por meio de arbitragem voluntária, em virtude de má-fé negociada da outra parte, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social».

Ressalta-se o princípio da boa fé<sup>161</sup> rege as negociações coletivas, bem como os meios de resolução, portanto, as partes sempre devem agir com boa fé.

---

<sup>157</sup> Por não se tratar de uma forma voluntária entre as partes, por se tratar de uma imposição da arbitragem por parte do ministro responsável do trabalho (artigo 508.º, n.º1, C), considera-se uma imposição Estatal.

<sup>158</sup> Essa expressão, «negociações prolongadas e infrutíferas», tem sua origem nas orientações da Organização Internacional do Trabalho para o recurso à arbitragem obrigatória, conforme salienta Silva, Op. Cit., pág. 251.

<sup>159</sup> Por se tratar de celebração de primeira convenção coletiva, a mediação não poderá preceder a conciliação, isto porque o artigo 526.º, n.º 2, do CT, diz que somente haverá mediação direta nos casos de regulamentação convencional e, na sua falta, a mediação somente terá lugar após o início da conciliação, por acordo entre as partes ou através de iniciativa de uma das partes, respeitando o prazo de um mês posterior ao início da conciliação, n.º 3, A e B, do mesmo artigo do CT, sendo assim, o CT não admite que, quando se tratar de primeira convenção, a conciliação preceda a mediação.

<sup>160</sup> O Código do Trabalho atual, ao contrário do Código anterior, é omissivo quanto a falta de resposta das partes à proposta do mediador, mas, conforme entendimento de MONTEIRO FERNANDES, Op. Cit., pág. 913, a falta de resposta equivale-se a não aceitação da proposta, por conseguinte, não se chegará a uma solução amigável.

<sup>161</sup> Esse princípio tem previsão expressa no artigo 522.º do CT, sendo ainda um dos princípios basilares da negociação coletiva de trabalho, ressaltando a posição da OIT sobre o tema, exposto no parágrafo 934, do Resumo de decisões..., 2.006, op. cit., «El Comité recuerda la importancia que concede a la obligación

Têm-se ainda a possibilidade da Comissão Permanente de Concertação Social emitir uma recomendação, com voto favorável da maioria dos membros representantes dos trabalhadores e empregadores<sup>162</sup>, requerendo a arbitragem obrigatória para dirimir um conflito coletivo.

E ainda, por iniciativa do próprio ministro responsável pela área laboral, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social, quando estejam em causa serviços destinados a proteger a vida, a saúde e a segurança das pessoas<sup>163</sup>.

Explanados os pré-requisitos legais para a admissão da arbitragem obrigatória, no ordenamento jurídico português, passa a ponderar se esse instituto fere o princípio da voluntariedade na negociação coletiva, previsto no artigo 4.º da Convenção da O.I.T.

O *Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, em sua *Recopilación de decisiones y principios*<sup>164</sup>, pontua as condições necessárias para a intervenção das autoridades nas negociações coletivas, entendendo ser justificável tal intervenção, quando for óbvio que sem essa iniciativa a negociação coletiva não irá fluir, devendo ainda, se tratar de uma negociação prolongada e infrutífera<sup>165</sup>, não apenas um impasse entre as partes<sup>166</sup>. Além desse pré-requisito, haverá a obrigação de consultar

---

de negociar de buena fe para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales. (Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 814 y, por ejemplo 307.º informe, caso núm. 1873, párrafo 98; 311.er informe, caso núm. 1944, párrafo 546; 318.º informe, caso núm. 2.005, párrafo 184; 325.º informe, caso núm. 2106, párrafo 485; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 380; 332.º informe, caso núm. 2263, párrafo 298; 333.er informe, caso núm. 2288, párrafo 826; 335.º informe, caso núm. 2274, párrafo 1121; 337.er informe, caso núm. 2244, párrafo 1258 y 338.º informe, caso núm. 2404, párrafo 1047)».

<sup>162</sup> Cf. Artigo 508.º, n.º 1, b).

<sup>163</sup> Cf. Artigo 508.º, n.º 1, c).

<sup>164</sup> *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2.006.

<sup>165</sup> Nesse sentido, destaca-se o parágrafo 1.003 do resumo das decisões e princípios da Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT, Resumo de decisões..., 2.006, op. cit., «*El Comité ha reconocido que existe un momento en la negociación en el cual tras negociaciones prolongadas e infructuosas, puede justificarse la intervención de las autoridades, cuando es obvio que el bloqueo de las mismas no será superado sin una iniciativa de su parte.* (Véase 299.º informe, caso núm. 1768, párrafo 109 y 330.º informe, caso núm. 2170, párrafo 888.)».

<sup>166</sup> *Ibidem*, parágrafo 1.004, «En relación con el principio antes expuesto, el Comité señaló, no obstante, que la mera existencia de un punto muerto en un proceso de negociación colectiva no es motivo suficiente que justifi que la intervención de las autoridades públicas para imponer un arbitraje a las partes en el conflicto laboral. La intervención de las autoridades públicas en conflictos colectivos debe ser compatible con el principio de la celebración de negociaciones libres y voluntarias, para lo cual es menester que los órganos designados para solucionar conflictos entre las partes en negociaciones colectivas sean independientes y que se recurra a ellos voluntariamente, excepto en caso de crisis nacional aguda. (Véase 330.º informe, caso núm. 2170, párrafo 888)».

as organizações dos trabalhadores e empregadores<sup>167</sup>, que em Portugal se trata da Comissão Permanente de Concertação Social.

Nesse contexto, fica claro que a possibilidade de arbitragem obrigatória, constante do art. 508.º, n.º 1, a), não fere o princípio da voluntariedade da negociação, eis que todos esses pressupostos estabelecidos pela O.I.T., estão, expressamente, previstos no artigo, bem como do n.º 1, b), pois, somente após uma recomendação da Comissão Permanente de Concertação Social, que há a interferência das autoridades.

No tocante a última forma de arbitragem obrigatória, prevista no artigo 508.º, n.º 1, C), dependendo do momento em que for determinada, também não se verifica nenhum afrontamento ao princípio em comento, isto porque, se trata de serviços essenciais, acima descritos, e, nesse tocante, a O.I.T. tem admitido a intervenção das autoridades para solução do conflito, quando esteja em causa serviços essenciais em sentido estrito<sup>168</sup>, como ocorre no caso.

Entende-se que somente colocasse em perigo a vida, a segurança e a saúde de toda ou parte da população<sup>169</sup> nos casos em que for deflagrada greve, isto porque o fato das partes estarem negociando, mesmo que estagnada a negociação, não colocam em perigo o serviço prestado pelos trabalhadores envolvidos na contratação coletiva. Entende-se que esse prejuízo explicitado pela O.I.T. somente nasce se houver deflagração de greve, uma vez que o impasse na negociação não coloca em perigo os serviços essenciais, pois durante o processo negocial as partes continuam a cumprir com todas as suas obrigações contratuais.

Desse modo, para que seja respeitado o princípio da voluntariedade na negociação, a arbitragem obrigatória somente poderá ser instituída após a deflagração do movimento paredista, devendo tratar de serviços essenciais, descritos no n.º 2 do

---

<sup>167</sup> *Ibidem*, parágrafo 999, «En cualquier caso, cualquier limitación a la negociación colectiva por parte de las autoridades debería estar precedida de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, intentando buscar el acuerdo de ambas. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 884; 330.º informe, caso núm. 2194, párrafo 791 y 335.º informe, caso núm. 2293, párrafo 1237)».

<sup>168</sup> *Ibidem*, parágrafo 994, «El recurso de arbitraje obligatorio cuando las partes no llegan a un acuerdo en la negociación colectiva sólo es admisible en el marco de los servicios esenciales en el sentido estricto (aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro, la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población). (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 860, 320.º informe, caso núm. 2025, párrafo 408; 327.º informe, caso núm. 2145, párrafo 305; 332.º informe, caso núm. 2261, párrafo 665 y 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 506)».

<sup>169</sup> XAVIER sustenta que esse conceito da O.I.T. está defasado, dando uma injusta capacidade reivindicativa a certos sindicatos. Justifica sua posição pela “crescente complexidade e interdependência da vida moderna” que pode acarretar a uma greve de um setor uma enorme capacidade destrutiva da economia e dos serviços públicos. In Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 2.011, pág. 163.

artigo 537.º do C.T.<sup>170</sup>. Acrescentasse que existe a obrigação da entidade que decidi utilizar do recurso da greve emitir um aviso prévio para outra parte, nos moldes do artigo 534.º do C.T.<sup>171</sup>. Esse aviso deve ser realizado com antecedência mínima de dez dias para os casos em que houver serviços essenciais.

Desta forma, entendesse que, para que seja respeitado os princípios da O.I.T., somente poderá ser instituída a arbitragem obrigatória, prevista no artigo 508.º, n.º 1, C), após a deflagração da greve e desde que não seja garantido as necessidades básicas dos serviços essenciais<sup>172</sup>.

Portanto, o instituto da arbitragem obrigatória, no âmbito das resoluções de conflito coletivo, está em perfeita consonância com os entendimentos da O.I.T., uma vez que preenche todos os pressupostos elencados pela “Comité de Libertad Sindical

---

<sup>170</sup> Artigo 537 do Código do Trabalho: Obrigação de prestação de serviços durante a greve

1 – Em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve, ou a comissão de greve no caso referido no n.º 2 do artigo 531.º, e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.

2 – Considera-se, nomeadamente, empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis o que se integra em algum dos seguintes sectores:

- a) Correios e telecomunicações;
- b) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
- c) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;
- d) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;
- e) Abastecimento de águas;
- f) Bombeiros;
- g) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;
- h) Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas;
- i) Transporte e segurança de valores monetários.

3 – A associação sindical que declare a greve, ou a comissão de greve no caso referido no n.º 2 do artigo 531.º, e os trabalhadores aderentes devem prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações.

4 – Os trabalhadores afectos à prestação de serviços referidos nos números anteriores mantêm-se, na estrita medida necessária a essa prestação, sob a autoridade e direcção do empregador, tendo nomeadamente direito a retribuição.

<sup>171</sup> Artigo 534.º do Código do Trabalho: Aviso prévio de greve

1 – A entidade que decida o recurso à greve deve dirigir ao empregador, ou à associação de empregadores, e ao ministério responsável pela área laboral um aviso com a antecedência mínima de cinco dias úteis ou, em situação referida no n.º 1 do artigo 537.º, 10 dias úteis.

2 – O aviso prévio de greve deve ser feito por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social.

3 – O aviso prévio deve conter uma proposta de definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações e, se a greve se realizar em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de serviços mínimos.

4 – Caso os serviços a que se refere o número anterior estejam definidos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, este pode determinar que o aviso prévio não necessita de conter proposta sobre os mesmos serviços, desde que seja devidamente identificado o respectivo instrumento.

<sup>172</sup> Cf XAVIER o aviso prévio de greve não é mera formalidade, pois possui um enorme poder de intimidativo, ponderando que na prática muitos conflitos são solucionados dentro do período do aviso. In XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 2.011, pág. 157.



del Consejo de Administración de la OIT”, em sua “Recopilación de decisiones y principios”, devendo, somente, destacar a ressalva supra realizada no que se refere ao artigo 508.º, n.º 1, C).

### 3.1.3.3 -Arbitragem necessária<sup>173</sup>:

A última espécie em estudo é a arbitragem necessária, que tem previsão legal nos artigos 510.º e 511.º do CT, ocorrendo, somente, nos casos de caducidade de uma convenção coletiva<sup>174</sup>, aplicável a uma empresa ou setor de atividade, e, nos próximos doze meses, não seja confeccionada outra, bem como, não haja outra convenção aplicável a, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores da empresa, grupo de empresa ou setor de atividade<sup>175</sup>.

Somente após a verificação de todos esses pré-requisitos acima narrados, poderá o Ministro do Trabalho, através de um despacho fundamentado, a requerimento de uma das partes envolvidas no conflito, determinar a arbitragem necessária<sup>176</sup>.

Desta forma, a arbitragem necessária é uma imposição do Ministro do Trabalho, através de motivação de uma parte, se assemelhando com a arbitragem obrigatória<sup>177</sup>, havendo apenas a diferenciação quanto aos pré-requisitos legais de instauração (pré-requisitos do artigo 510.º do CT).

Acrescenta que o Ministro responsável pela área laboral fica incumbido de promover a publicação imediata, no Boletim do Trabalho e Emprego, de aviso

---

<sup>173</sup> BARROCA, op. cit, pág. 32 e 89/92, entende que a arbitragem necessária, mesmo sendo denominada arbitragem, não é verdadeiramente uma arbitragem.

<sup>174</sup> Existe também a determinação da arbitragem necessária nos casos de greves, a qual não será tratada no presente trabalho, sobre esse tema *vd* HENRIQUES, Joana Costa, *Fixação de Serviços Mínimos: as Arbitragens no Âmbito do CES Sobre o Sector dos Transportes*, in Estudos de Direito do trabalho, 1.ª ed., Coimbra, 2.011, obra organizada por Antônio Monteiro Fernandes, pág. 259/404.

<sup>175</sup> Esses pré-requisitos legais para a determinação da arbitragem necessária se encontram esculpidos no artigo 510.º do CT.

<sup>176</sup> Esta prerrogativa do Ministro responsável pela área laboral está prevista no artigo 511.º do CT.

<sup>177</sup> Segundo entendimento de Antônio Monteiro Fernandes, a arbitragem necessária é um subtipo da arbitragem obrigatória, diferenciada apenas pela natureza dos pressupostos, uma vez que ambas dependem de uma decisão [despacho fundamentado], admitindo somente a existência (sem se tratar de um subtipo da arbitragem obrigatória) da arbitragem necessária no caso de determinação dos serviços mínimos em ocorrência de greve em «empresa do setor empresarial do Estado» [538º/4-b], in Manual de Direito do Trabalho, 2.011, ed. Almedina, pág. 914.

mencionando o requerimento que lhe foi dirigido e iniciou o processo arbitral, para que a outra parte envolvida possa deduzir oposição fundamentada<sup>178</sup>.

O objeto da arbitragem é definido pelas partes envolvidas, porém, caso não fixem esses parâmetros, essa competência passará aos árbitros<sup>179</sup>. Essa arbitragem necessária está sujeita ao mesmo regime da arbitragem obrigatória, previstos nos artigos 512.º e 513.º do CT.

#### **3.1.3.4 - Estrutura da arbitragem:**

O artigo 505.º do CT traz disposições comuns sobre arbitragem na seara dos conflitos coletivos de trabalho, devendo se destacar a alusão ao regime geral de arbitragem voluntária, o qual será aplicado subsidiariamente, contido na Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro.

O CT ainda traz algumas peculiaridades em relação à arbitragem obrigatória, sendo o Código do Procedimento Administrativo aplicado subsidiariamente no processo de sua determinação (art. 509.º, 5 do CT), e ainda, conforme seu artigo 513.º, diz que o regime da arbitragem obrigatória e da arbitragem necessária consta em lei específica, qual seja, Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro. Assim sendo, diante destas dessemelhanças procedimentais, importante se distinguirem o regime da arbitragem voluntária com o da arbitragem obrigatória e necessária.

#### **3.1.3.5 - Constituição do tribunal arbitral:**

No tocante à constituição do tribunal arbitral há de se distinguir os procedimentos da arbitragem voluntária com os da arbitragem obrigatória e necessária. Com relação à arbitragem voluntária, o art. 507.º, n.º 2, do CT, diz expressamente que o tribunal arbitral é composto por três árbitros, sendo dois nomeados pelas partes, um por

---

<sup>178</sup> Essa obrigação de publicação no Boletim do Trabalho e Emprego existe para efeitos de verificação dos pré-requisitos legais do art. 510.º do CT. (art. 511.º, n.º 1 do CT), uma vez que possibilita a outra parte se manifestar, fundamentadamente, a respeito do tema.

<sup>179</sup> Cf. artigo 12.º n.º 2, b) e c), do Decreto Lei n.º 259/2.009, de 27 de setembro.

cada parte, cabendo aos nomeados escolher o terceiro árbitro, que será o árbitro presidente<sup>180</sup>.

O tribunal arbitral não tem necessariamente de ser composto por três árbitros, isto porque cabem às partes acordarem sobre os tramites do processo arbitral, podendo estipular a quantidade de árbitros, por exemplo, pode-se haver um tribunal arbitral com apenas um árbitro, nos moldes do artigo 8.º, n.º 1 da Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro, que tem aplicação subsidiária ao regime da arbitragem. E ainda, há a possibilidade de haver um tribunal arbitral com mais de três membros, desde que seja em número ímpar, conforme n.º 2 do artigo em comento<sup>181</sup>.

Na própria convenção em arbitragem as partes podem acordar que o tribunal arbitral será composto por apenas um árbitro (art. 10.º, n.º 1 e 2 da Lei n.º 63/2011), assim sendo, cabe as parte em comum acordo nomearem um árbitro neutro, nos casos em que as partes não chegarem ao consenso quanto ao nome deste árbitro, tal árbitro será escolhido pelo tribunal estadual, desde que uma das partes assim o requeira. Os requisitos para ser árbitro estão expostos no artigo 9.º da Lei n.º 63/2011, devendo ser pessoas singulares, capazes, independentes e imparciais.

Na arbitragem obrigatória e na necessária, a nomeação dos árbitros se faz através da lista de árbitros organizada pelo Conselho Económico e Social - CES<sup>182</sup>, sendo a lista de árbitros presidente composta por 16 membros e as listas de árbitros trabalhadores e empregadores são compostas de 12 membros cada. A validade destas listas é de um período de três anos.

A elaboração das listas de árbitros é realizada pelos representantes das confederações sindicais e das confederações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, cada qual realizando sua listagem. A lista dos árbitros presidentes é elaborada nos trinta dias posteriores à elaboração das listas dos trabalhadores e empregadores, por uma comissão composta pelo presidente do CES, o qual preside a comissão, dois representantes dos trabalhadores, e em igual número, representantes dos empregadores<sup>183</sup>.

---

<sup>180</sup> Cf. Art. 10.º, n.º 3, da Lei n.º 63/2.011, de 14 de dezembro.

<sup>181</sup> Nesse sentido *vd* VICENTE, *op. cit.*, pág. 254.

<sup>182</sup> Sobre a composição e validades das listas de árbitros *vd* artigo 2.º da Lei n.º 63/2.011, de 14 de dezembro.

<sup>183</sup> Os procedimento referentes à elaboração das listas de árbitros está previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei 259/2.009.

Por se tratar de uma arbitragem heteronomamente impostas aos conflitantes, as partes podem não cooperar na nomeação do árbitro<sup>184</sup>, o que trará maiores dificuldades para essa nomeação<sup>185</sup>. Assim sendo, o legislador ordinário, prevendo esse obstáculo, criou normas para assegurar a designação dos árbitros<sup>186</sup>, conforme se observa no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 259/2009. Desta forma, cabe às partes nomearem seus árbitros nas setenta e duas horas subsequentes à notificação do despacho que determinou a arbitragem (obrigatória ou necessária)<sup>187</sup>. Caso as partes, ou uma delas, não designe seu árbitro, caberá ao secretário-geral do CES promover um sorteio<sup>188</sup> envolvendo os nomes constantes na lista de árbitros dos representantes dos trabalhadores ou empregadores, consoante cada caso, para assim nomear o(s) árbitro(s) faltante(s)<sup>189</sup>. Os árbitros nomeados escolheram o terceiro árbitro (árbitro presidente), nas sessenta e duas horas subsequentes à última comunicação da designação de árbitro, comunicando a decisão ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral e ao secretário-geral do CES, havendo impasse sobre a nomeação do árbitro presidente, caberá ao secretário-geral do CES promover, imediatamente, o sorteio entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes<sup>190</sup>.

### **3.1.4 Arbitragem como meio de resolução de conflito coletivo em outros ordenamentos jurídicos europeus:**

Como regra geral, a arbitragem nos países da União Europeia é voluntária, sendo sua utilização muito reduzida no panorama europeu das relações laborais<sup>191</sup>.

---

<sup>184</sup> Cf. LEAL AMADO, *Arbitragem Obrigatória e o art. 412 da RCT*, in *Temas Laborais*, Coimbra, 2.005, pág. 142.

<sup>185</sup> Cf. VICENTE, *op. cit.*, pág. 255.

<sup>186</sup> A omissão da parte em relação à nomeação do árbitro constitui contra-ordenação muito grave, cf. n.º 7, do artigo 7.º do Decreto-Lei 259/2.009.

<sup>187</sup> A parte ainda tem a obrigação de comunicar a outra parte quem nomeou como árbitro, bem como ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral e ao secretário-geral do CES, conforme determina o artigo 7.º do Decreto-Lei 259/2.009.

<sup>188</sup> Os procedimentos do sorteio de árbitros está previsto no artigo 8.º do Decreto-Lei 259/2.009.

<sup>189</sup> Cf. n.º 2, do artigo 7.º do Decreto-Lei 259/2.009.

<sup>190</sup> Cf. n.º 4 e 5 do artigo 7.º do Decreto-Lei 259/2.009.

<sup>191</sup> Cf. DAL-RE, *op. cit.*, pág. 53.

Destaca-se que a Itália proíbe expressamente a arbitragem obrigatória<sup>192</sup>. Em Áustria<sup>193</sup>, a legislação proibir explicitamente os compromissos arbitrais nos conflitos coletivos. As legislações gregas<sup>194</sup> e dinamarquês<sup>195</sup> admitem a arbitragem obrigatória em certas condições.

Em Alemanha a utilização da arbitragem recai principalmente sobre os conflitos jurídicos, ou seja, conflitos envolvendo a interpretação ou aplicação de leis estaduais e normas coletivas, conforme fundamentado no item 2.2 acima. No direito do trabalho, a arbitragem é consideravelmente limitada. Nos termos do artigo 101 da Lei dos Tribunal do Trabalho (ArbGG), uma vez que somente as partes envolvidas no conflito, causado pela negociação coletiva, podem solicitar a intervenção de um tribunal de arbitragem, e mesmo eles que caso de forma limitada. A razão para isso é o medo que a protecção dos trabalhadores envolvidos na arbitragem pode ser visto como insuficiente em direito do trabalho<sup>196</sup>.

Em Espanha<sup>197</sup> a arbitragem, bem como os demais meios de solução de conflito coletivo extrajudiciais, como regra geral, é voluntária, o que significa, como já fundamentado alhures, que a arbitragem decorre da convenção em arbitragem, através de mútuo acordo. E ainda, o artigo 24.º, do *Real Decreto-Ley* 17/1977 de 4 de Março, afirma expresamente esta regra, que as partes poderão designar um ou mais árbitros, o que significa que eles têm a capacidade de submeter à resolução do conflito à arbitragem.

### **3.1.5 Arbitragem no Brasil:**

---

<sup>192</sup> Sobre arbitragem no ordenamento jurídico italiano *vd* GRANDI, Mario, *Conciliación, Mediación y Arbitraje en Italia*, in *Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea*, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pág. 331/353.

<sup>193</sup> Sobre arbitragem no ordenamento jurídico austríaco *vd* MARHOLD, Franz, *Conciliación, Mediación y Arbitraje en Austria*, in *Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea*, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pág. 85/97.

<sup>194</sup> A respeito da arbitragem nos conflitos coletivos de trabalho na Grécia *vd* KOUKOULES, Georje e TANNAKOUROU, Martina, *Conciliación, Mediación y Arbitraje en Grecia*, in *Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea*, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pág. 271/299.

<sup>195</sup> Sobre o instituto da arbitragem na Dinamarca *vd* KRISTIENSEN, Jens, *Conciliación, Mediación y Arbitraje en Dinamarca*, in *Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea*, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pág. 129/148.

<sup>196</sup> Cf. ZACHERT, Ulrich, *Conciliación, Mediación y Arbitraje en Alemania*, in *Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea*, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pág. 66.

<sup>197</sup> Cf. FERNÁNDEZ, Maria Luz Rodríguez, *Conciliación, Mediación y Arbitraje en España*, in *Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea*, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pág. 149/205.

A Constituição Federal da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, faz menção expressa quanto à possibilidade de resolução de conflitos coletivos de trabalho por meio de arbitragem voluntária, em seu artigo 114.º, parágrafo 1.º<sup>198</sup>, inexistindo previsão legal de arbitragem obrigatória, tampouco a necessária.

A doutrina brasileira traz duas modalidades de arbitragem em conflitos coletivos de trabalho<sup>199</sup>, a arbitragem de direito, que se trata da resolução dos conflitos que visam à interpretação ou aplicação de norma preexistente, aplicáveis as partes em dissensão, assemelha-se ao dissídio coletivo de natureza jurídica, e a arbitragem de equidade, nos casos em que o conflito nasce em virtude de negociação que busca criação de normas novas, novas condições de trabalho, assemelha-se ao dissídio coletivo de natureza econômica.

No ano de 2004, após a promulgação da Emenda Constitucional n.º 45/2004, os meios de resolução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil sofreram uma modificação curiosa, que foi a inserção do parágrafo 2.º ao artigo 114 da Carta Magna, que, caso as partes recusem à negociação coletiva ou à arbitragem, somente de comum acordo poderão ajuizar o dissídio coletivo.

Com isso, no entendimento de Mauricio Godinho Delgado, essa alteração trazida pela Emenda Constitucional, teve o intuito de aproximar o instituto do dissídio coletivo à arbitragem<sup>200</sup>, limitando a utilização da via judicial ao acordo entre as partes.

Desta forma, o legislador passa a induzir que as partes resolvam os conflitos coletivos de trabalho por meio da arbitragem, isso porque esse meio extrajudicial traz maiores vantagens aos litigantes.

Antes da Emenda Constitucional 45/2004, Georgenor de Sousa Franco Filho, fundamenta que a arbitragem é mais vantajosa que o dissídio coletivo, pois resulta de um tríplice consenso entre as partes, em primeiro o acordo sobre a via arbitral, segundo a eleição dos árbitros, e em terceiro, os procedimentos da arbitragem, eis que o dissídio é instaurado unilateralmente<sup>201</sup>.

---

<sup>198</sup> Destaca-se o trecho constitucional: Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...)§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros; (...)§ 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. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

<sup>199</sup> Cf. Mauricio Godinho Delgado, Curso de Direito do Trabalho, 7.ª ed., LTR, São Paulo, 2.008, pág. 1452.

<sup>200</sup> *Ibidem*, pág. 1455.

<sup>201</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito coletivo do trabalho**: estudos em homenagem ao Min. Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, 1998, p. 333, «[...] a arbitragem revela,

Outro fator de suma importância é à celeridade do processo arbitral, que comparado com o processo judicial, tem uma decisão final em tempo mais curto, o que traz um benefício às partes. Mesmo com essas vantagens da arbitragem, no Brasil não é recorrente seu uso como meio de solução de conflito coletivo de trabalho, sendo ainda, quase que na totalidade, resolvido na esfera judicial, através do dissídio coletivo, isso se deve à tradição brasileira de aceitação da decisão judicial, pois, caso os membros da categoria se sentissem prejudicados frente a um laudo arbitral, os sindicalistas teriam dificuldade de explicar aos interessados o motivo concreto<sup>202</sup>, podendo perder sua credibilidade perante os associados, bem como culminar no enfraquecimento do sindicato, o que não ocorre nos casos das sentenças normativas.

### **3.1.6 - Natureza jurídica arbitragem:**

Atualmente existem quatro correntes sobre a natureza jurídica da arbitragem, que são: a jurisdicionalista; a contratualista; a mista e a autonomista. Desta forma, necessário se faz conceitua-las.

A tese jurisdicionalista consiste, nos dizeres de BARROCAS<sup>203</sup>: «no conceito que pertence ao Estado controlar e regular a arbitragem. A arbitragem apenas existe e é reconhecida porque a lei assim o quer. Às partes só é permitido o recurso à arbitragem porque a lei do lugar da arbitragem tolera que tal suceda». Essa tese entende que os árbitros desempenham uma função pública jurisdicional.

Divergindo do conceito supra, a tese contratualista entende que a arbitragem tem caráter contratual vinculado a vontade das partes, não havendo qualquer controle por parte do Estado<sup>204</sup>.

---

pelo menos em tese, uma grande vantagem sobre o dissídio coletivo: ela resulta de um tríplice consenso entre as partes. Em primeiro lugar, há que se concordar com a eleição da via arbitral; segundo, com a pessoa do árbitro ou comitê de peritos; e terceiro, com as regras procedimentais da arbitragem. Já o dissídio coletivo é eleito unilateralmente e imprime litigiosidade onde deveria imperar o desarmamento de espíritos e a busca do consenso».

<sup>202</sup> Cf. Márcio Ribeiro do Valle. Dissídio coletivo, Emenda Constitucional nº 45/2004, inexistência de óbice ao exercício do direito de ação. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, p. 103-105, jan.abr. 2.005.

<sup>203</sup> BARROCAS, op. cit., pág. 42.

<sup>204</sup> Para essa tese a intervenção do Estado pode ocorrer para garantir a eficácia do processo arbitral e assegurar a exequibilidade da sentença arbitral, porém, entende que essa intervenção é meramente auxiliar, não estando ligada a essência da arbitragem, que é a vontade das partes. Nesse sentido *vd* BARROCAS, op. cit., pág. 43.

A natureza mista da arbitragem advém de uma mescla das teses já expostas, concluindo que a arbitragem tem elementos jurisdicionalistas e contratualistas, pois considera que somente há arbitragem através da vontade das partes (tese contratualista), mas, reconhecem que os árbitros exercem função jurisdicional, e suas sentenças tem o mesmo valor jurídico de uma sentença proferida em um processo judicial<sup>205</sup>. Salienta-se que o n.º 7, do artigo 42.º, da LAV, afirma que a sentença arbitral tem força executiva de sentença de um tribunal estadual, como se observa: «A sentença arbitral de que não caiba recurso e que já não seja susceptível de alteração no termos do artigo 45.º tem o mesmo carácter obrigatório entre as partes que a sentença de um tribunal estadual transitada em julgado e a mesma força executiva que a sentença de um tribunal estadual».

Por último, a tese autonomista, que, conforme sustenta LORCA NAVARRETE<sup>206</sup>: «a arbitragem não tem natureza contratualista, nem jurisdicionalista, nem tampouco mista, mas sim nitidamente processual, nascida de um negócio jurídico próprio [a convenção em arbitragem]».

O Superior Tribunal de Justiça e o Tribunal da Relação de Lisboa se manifestaram a respeito da natureza jurídica da arbitragem voluntária, corroborando com a tese da natureza mista, por nascer da vontade das partes e ter função jurisdicional<sup>207</sup>.

Partilho do entendimento do STJ com relação à arbitragem voluntária, porém, no que infere as arbitragens obrigatória e necessária, não vislumbro essa natureza jurídica, isto porque em ambas não há a convenção em arbitragem, não se assenta na autonomia das partes<sup>208</sup>, a arbitragem é imposta por terceiro, excluindo assim qualquer característica da tese contratualista.

Desta forma, considera-se que as arbitragens obrigatória e necessária tem natureza jurisdicionalista, eis que sua origem está vinculada a uma imposição do

---

<sup>205</sup> Cf. *ibidem*, pág. 44.

<sup>206</sup> *Garantias Ordinarias versus Garantias Constitucionales en el Arbitraje? In Arbitragem e Estudos em Homenagem ao Prof. Guido Fernando da Silva Soares*, ed. Atlas, São Paulo, 2.007, pág. 230 e ss., *apud* BARROCA, op. cit., pág. 45.

<sup>207</sup> O STJ assim se manifestou: «a arbitragem voluntária é contratual na sua origem, privada na sua natureza, jurisdicional na sua função e pública no seu resultado» Ac. do STJ, processo n.º 99A1015, de 18.01.2000; corroborando o entendimento, se destaca o Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo: 73/2.007-1, de 15/05/2.007, Relator: Carlos Moreira «A arbitragem voluntária, na medida em que resulta da convergência da vontade das partes, é contratual na sua origem e, ainda, privada na sua natureza, jurisdicional na sua função e pública no seu resultado».

<sup>208</sup> Cf. VICENTE, Dário Moura, *Arbitragem de Conflitos Colectivos de Trabalho*, in Estudos do Instituto de de Direito do Trabalho, Vol. IV, Almedina, 2003, pág. 253.



Ministro responsável pela Área Laboral<sup>209</sup>, tratando-se de uma arbitragem heteronomamente imposta às partes conflitantes<sup>210</sup>, e os árbitros têm a função jurisdicional<sup>211</sup>, reconhecida pelo STJ (acórdão citado na nota n.º 23) e pelo n.º 7, do artigo 42.º da LAV, supra destacado. E ainda, atribuindo natureza jurisdicional a arbitragem, diz Henrique Mesquita: «que a função jurisdicional, porque tem que ser exercida por um terceiro colocado acima das partes e com poderes para preferir uma decisão susceptível de execução coercitiva, não pode ter como fundamento apenas um ato de vontade das partes. Mas os poderes do árbitro não derivam exclusivamente da convenção de arbitragem. Derivam também, e principalmente, da lei, a qual, admitindo o recurso à arbitragem e estabelecendo o regime a que se encontra sujeita, permite que as pessoas envolvidas num litígio que não respeite a direitos indisponíveis confiem a juízes privados o encargo de julgar»<sup>212</sup>.

Ressalta-se que na Lei n.º 31/86, de 29 de agosto, antiga legislação sobre arbitragem voluntária, remetia a natureza jurisdicional da arbitragem voluntária, em seu artigo 25.º<sup>213</sup>.

### **3.2 - Solução jurisdicional e o poder normativo da Justiça do Trabalho brasileira:**

No Brasil existe a possibilidade de resolução do conflito coletivo de trabalho ser realizada na esfera judiciária<sup>214</sup>, através do processo chamado de dissídio coletivo de trabalho, que é uma forma de heterocomposição do conflito.

---

<sup>209</sup> O Ministro do trabalho somente poderá determinar a arbitragem se preenchido os pressupostos legais. Diante desses pré-requisitos, MOURA diz que «a arbitragem obrigatória encontra-se submetida a um princípio de subsidiariedade. *In arbitragem...*, op. cit., pág. 253.

<sup>210</sup> LEAL AMADO, *Arbitragem Obrigatória e o art. 412 da RCT*, in *Temas Laborais*, Coimbra, 2.005, pág. 142.

<sup>211</sup> Segundo Henrique Mesquita os árbitros exercem, em paridade aos juízes ordinários, função de natureza jurisdicional, pois pronunciam obrigações inerentes aos litigantes através de uma sentença, *vd* “arbitragem: competência do tribunal arbitral e responsabilidade civil do árbitro”, in *AB VNO AD OMNES*, 75 anos de Coimbra Editora, obra organizada por VARELA, Antunes, *et. al.*, pág. 138 e ss.

<sup>212</sup> *Ibidem*. Pág. 1391.

<sup>213</sup> Cf. REIS, João, “Os Meios de Composição Autônoma de Conflito Colectivo Laboral e a Constituição”, in *Boletim da Faculdade de Direito, STVDIA IVRIDICA* 96, 2.009, pág.705.

<sup>214</sup> Em Portugal não há previsão legal para que o conflito coletivo de trabalho de natureza econômica seja apreciado e julgado pelo poder judiciário.

A Justiça do Trabalho é o órgão competente para decidir judicialmente esse conflito coletivo de trabalho. Esse poder de decisão dos conflitos coletivos do Tribunal do Trabalho também é chamado de “poder normativo”.

Esse meio judicial de resolução do conflito coletivo de trabalho é antigo no ordenamento jurídico brasileiro, assim, antes de entrar em seu mérito, necessário se faz um breve relato histórico de sua existência legal no Brasil.

### 3.2.1 - Considerações históricas para a compreensão do instituto

O poder normativo da Justiça do Trabalho brasileira, que é constitucionalmente reconhecido<sup>215</sup>, teve como referência o modelo corporativista italiano<sup>216 217</sup>, constante na *Carta del Lavoro* de Mussolini<sup>218</sup>, que conferia à magistratura do trabalho o poder de dirimir os conflitos coletivos de trabalho, mediante fixação de novas condições laborais.

No ano de 1933, através do Decreto n.º 22.132, de 25 de novembro, surgiu as Juntas de Conciliação e Julgamento do Trabalho, órgão administrativo vinculado ao Ministério do Trabalho. A Constituição de 1934, em seu artigo 122<sup>219</sup>, previu a criação

---

<sup>215</sup> A solução jurisdicional dos conflitos coletivos de trabalho, no Brasil, já era reconhecida antes de sua promulgação constitucional, que se deu na Constituição de 1937, através das chamadas comissões mistas de conciliação, em 1932. Como se depreende do próprio nome, essas comissões não julgavam os conflitos, apenas tinha a função de conciliação e, caso frustrada a negociação, propunham a adoção da arbitragem ou remetia o conflito para resolução do Ministério do Trabalho. Cf. RIPPER, Walter Wiliam. *O poder normativo da justiça do trabalho após a EC 45/2204*, São Paulo: LTr, 2007, página 76.

<sup>216</sup> HINZ, Henrique Macedo. *O poder normativo da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, página 50. Apud RIPPER, Walter Wiliam. *O poder normativo da justiça do trabalho após a EC 45/2204*, São Paulo: LTr, 2007, página 76.

<sup>217</sup> Comprovando os ideais corporativistas de Getúlio Vargas, transcreve-se trecho de sua obra “as diretrizes da nova política do Brasil”, extraídos de artigo publicado por Arion Sayão Romita na revista LTr: “No Brasil, onde as classes trabalhadoras não possuem a poderosa estrutura associativa nem a combatividade do proletariado dos países industriais e onde as desinteligências entre o capital e o trabalho não apresentam, felizmente, o aspecto de beligerância, a falta, até bem pouco, de organizações e métodos sindicalistas determinou a falsa impressão de serem os sindicatos órgãos de luta, quando, realmente, o são de defesa e colaboração dos fatores capital e trabalho com o poder público”. In ROMITA, Arion Sayão. *O Poder Normativo da Justiça do Trabalho: Antinomias Constitucionais*, Revista LTr, São Paulo:LTr, vol. 65, n. 03, março/2001, página 265.

<sup>218</sup> Antes da publicação da *Carta Del Lavoro*, em 1927, o artigo 16.º da Lei italiana n.º 563/26, conferia o poder normativo para a Justiça do Trabalho. Além disso, o código de processo civil italiano, de 1940, disciplinou a resolução dos conflitos coletivos de trabalho pelo poder judiciário. Esse poder normativo perdurou até 1947, ano em que fora publicada a constituição que revogava a legislação corporativista, sendo tal situação completada com a publicação, em 1973, de um novo código de processo civil, o qual não mais previa a solução jurisdicional dos conflitos coletivos.

<sup>219</sup> Artigo 122 da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil: “Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

da Justiça do Trabalho, sendo um órgão administrativo, vinculado ao poder Executivo. A Constituição de 1937, em seu artigo 139<sup>220</sup>, manteve a Justiça do Trabalho como órgão administrativo competente para dirimir conflitos oriundos das relações entre empregados e empregadores.

O dissídio coletivo, que é quanto a Justiça do Trabalho exerce seu poder normativo, não foi expressamente previsto na constituição de 1934, a Constituição não havia disciplinado os poderes da Justiça do Trabalho. Segundo estudos históricos<sup>221</sup>, essa falta de legislação prevendo a estrutura da Justiça do Trabalho, bem como a falta de regulamentação de seu poder normativo, é tido como um dos motivos que incentivaram Getúlio Vargas a promover o golpe do Estado em 1937<sup>222</sup>.

Para regulamentação da Justiça do Trabalho 1939 foi publicado o Decreto-Lei 1.237<sup>223</sup>, de 02 de maio, que criou os Conselhos Regionais do Trabalho e Conselho

---

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

<sup>220</sup> Artigo 139 da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, “Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum(...)”.

<sup>221</sup> Sobre a história da Justiça do Trabalho *vd* FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. *Breve História da Justiça do Trabalho*. In: FERRARI, Irany et al. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

<sup>222</sup> Cf. CAMPANER, Ozório César. *Conflitos coletivos de trabalho e formas de solução*. São Paulo: LTr, 2.011, pág. 152.

<sup>223</sup>O anteprojeto da organização da Justiça do Trabalho foi apresentado pela Presidência da República ao Congresso Nacional, nessa época houve grande debate político para a delimitação da organização da Justiça do Trabalho, que precederam a publicação do Decreto Lei n.º 1.237/39. Cf. RIPPER, Walter Wiliam. *O poder normativo da justiça do trabalho após a EC 45/2204*, São Paulo: LTr, 2007, página 78; CAMPANER, Ozório César. *Conflitos coletivos de trabalho e formas de solução*. São Paulo: LTr, 2.011, pág. 152.

Acrescenta-se que foi publicado um artigo, de autoria de Oliveira Viana, no “Jornal do Comércio” daquela época relata, resumidamente, as narrativas do relator do projeto Waldemar Ferreira sobre os poderes normativos da Justiça do Trabalho, que se transcreve: “O anteprojeto da organização da Justiça do Trabalho, ora em discussão na Câmara, confere aos tribunais do trabalho poderes normativos. Estes poderes parecem à comissão da Justiça, pelo órgão do seu ilustre relator, o Professor Waldemar Ferreira, contrários aos princípios do próprio regime jurídico vigente; mais ainda: contrários ao texto exposto na Constituição, bem como contrários flagrantemente, a tudo quanto há demais assentado em matéria de Direito Judiciário e Processual. Contrários ao fundamento do regime instituído: pois que violam um dos seus princípios basilares, que é o princípio da separação dos poderes, atribuindo competência legislativa a órgãos judiciários. Contrários ao próprio texto da Constituição: pois que esta competência legislativa importaria numa delegação de poder, expressamente vedada pelo art. 3º, parágrafo único, e numa atividade legislativa formal, incompatível com o artigo da mesma Constituição, que discrimina e precisa a competência privativa do Poder Legislativo. Contrário, enfim, aos princípios mais elementares do Direito Judiciário: pois é cânon, que não sofre derrogação, a especificidade da sentença judiciária, não podendo o juiz decidir senão singularmente, caso por caso, valendo a sua decisão unicamente inter partes e não inter alios”.

Ainda no artigo Oliveira Viana afirma:

“Na parte relativa à inconstitucionalidade, já deixamos definitivamente provada, nos capítulos anteriores, a insubsistência dessas alegações. É fácil provar agora que não é menos insubsistente a alegação de

Nacional do Trabalho. Em 1940, regulamentando o Decreto-Lei citado, foi publicado o Decreto 6.596, de 12 de dezembro de 1940, que, juntamente com o Decreto-Lei, organizou a Justiça do Trabalho, que passou a ser um órgão administrativo e autônomo, mas ainda não pertencente ao poder Judiciário<sup>224</sup>.

No período em que o Brasil participou da segunda guerra mundial, houve a edição do Decreto-Lei 5.821, de 16 de setembro de 1943. Após a publicação deste decreto, os sindicatos para ajuizarem os dissídios coletivos necessitavam de uma prévia autorização do Ministério do Trabalho<sup>225</sup>, uma vez que o conflito poderia afetar a economia do país que se encontrava debilitada por causa da guerra.

Após a segunda guerra mundial, com a redemocratização do País, em 18 de setembro de 1946 foi promulgada uma nova Constituição, que, em seu artigo 123<sup>226</sup>, previu expressamente a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos.

A Consolidação das Leis do Trabalho, que foi aprovada através do Decreto-Lei 5.452, de 1.º de maio de 1943, previu expressamente, no parágrafo 2.º do artigo 616, a possibilidade de instauração do dissídio coletivo quando verificada a recusa à negociação coletiva ou se malogra a negociação entabulada<sup>227</sup>, bem como seus

---

incompatibilidade da competência normativa com a função judiciária. Na verdade, o que há, em tudo isso, como veremos, é a aplicação de princípios e regras de direito judiciário e processual comum a tribunais, que foram instituídos justamente com o objetivo de fugir, tanto quanto possível, ao regime dessas regras e princípios. Não fora a necessidade de evadir-se – no julgamento dos conflitos econômicos e do trabalho da época industrial – ao formalismo dos tribunais ordinários e aos seus critérios julgadores (...) – e os tribunais do trabalho não terem surgido, continuando a administração da Justiça a ser feita dentro dos seus métodos e critérios tradicionais. Enquadrar a justiça do trabalho na metodologia processual dos tribunais de direito comum é, pois, uma contradição substancial, que importaria em anular a própria razão de ser de sua instituição.

Não é só. Mesmo que os tribunais do trabalho pertencessem ao Poder Judiciário e fossem, em tudo, semelhantes aos tribunais de direito comum, ainda assim não haveria nenhuma ilegitimidade na competência normativa conferida porventura a estes tribunais. Por que? Porque a competência para decidir de uma maneira geral é, como parece ao eminente relator da Comissão da Justiça, incompatível com a função judiciária. Mesmo tratando-se de tribunais de direito comum – dos tribunais enquadrados dentro do chamado Poder Judiciário”. Trechos extraídos de RIPPER, Walter Wiliam. *O poder normativo da justiça do trabalho após a EC 45/2204*, São Paulo: LTr, 2007, página 78/79.

<sup>224</sup> Cf. RIPPER, Walter Wiliam. *O poder normativo da justiça do trabalho após a EC 45/2204*, São Paulo: LTr, 2007, página 79.

<sup>225</sup> O Ministério do Trabalho podia autorizar ou não o ajuizamento do dissídio coletivo, remetendo o dissídio para o Tribunal processar quando autorizava ou arquivava-lo quando não autorizava.

<sup>226</sup> Constituição dos Estados Unidos do Brasil: artigo 123 – “Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e as demais controvérsias oriundas de relações do trabalho regidas pela legislação especial.

(...)

§2º A lei especificará os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho”.

<sup>227</sup> Artigo 616 da CLT- (*omissis*) § 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos

procedimentos para instauração e suas formalidades, que serão apresentadas em tópico posterior<sup>228</sup>.

A Constituição de 1967, no parágrafo 1.º do artigo 134<sup>229</sup>, manteve o poder normativo da Justiça do Trabalho, bem como sua Ementa Constitucional n.º 1, de 17 de outubro de 1969<sup>230</sup>, não trazendo nenhuma alteração substancial quanto ao poder normativo da Justiça Trabalhista.

Com a publicação da nova e atual Constituição Federal, em 05 de outubro de 1988, o legislador constituinte expressamente conferiu a Justiça do Trabalho o poder de “estabelecer norma”, como pode ser observado no artigo 114 da CF/88, abaixo transcrito:

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

*(Omissis)*

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

Como se observa no dispositivo legal supra declinado, os sindicatos tinham total liberdade para ajuizar os dissídios coletivos, desde que houvesse uma recusa à negociação coletiva ou arbitragem, podendo a Justiça do Trabalho “estabelecer normas e condições” para a categoria envolvida no dissídio.

---

Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

<sup>228</sup> Sobre o dissídio coletivo *vd* tópicos 3.2.2.3 a 3.2.2.7 *infra*.

<sup>229</sup> Constituição Federal de 1967, § 1.º do artigo 134: “A lei especificará as hipóteses em que as decisões nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho”.

<sup>230</sup> O § 1.º do artigo 142, da EC n.º 1/69, apenas alterou, em relação ao artigo 134 da CF/67, a expressão “os casos” por “as hipóteses”.

Essa redação do artigo 114 da CF/88 perdurou até o ano de 2004, quando, em 08 de dezembro, foi publicada a Emenda Constitucional n.º 45, que alterou substancialmente o dispositivo em comento. As alterações trazidas pela EC n.º 45/2004 nos parágrafos 2.º e 3.º do artigo 114 da CF/88, tiveram grande impacto nos dissídios coletivos, por isso, transcreve-os abaixo:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Analisando a redação antiga do artigo 114 da CF/88 e da nova, trazida pela EC n.º 45 de 2004, no que se infere ao poder normativo da Justiça do Trabalho, as inovações mais importantes estão relacionadas ao § 2.º do artigo em comento, evidenciando-se as seguintes alterações:

- a) tornou-se pré-requisito para o ajuizamento do dissídio coletivo de trabalho o comum acordo entre as partes;
- b) passou-se a fazer menção da possibilidade de ajuizamento somente do dissídio coletivo de natureza econômica<sup>231</sup>;
- c) na redação anterior, a Justiça do Trabalho era competente para “estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”, e, com a nova redação, passa-se sua competência para “decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

---

<sup>231</sup> Sobre a possibilidade de ajuizamento do dissídio coletivo de natureza jurídica *vd* tópico “dissídio coletivo” da presente.

No presente tópico somente apontará as inovações trazidas pela EC n.º 45/2004, uma vez que se trata, apenas, de um relato da história evolutiva do poder normativo da Justiça do Trabalho no Brasil. Assim, cada uma dessas inovações e/ou alterações será enfrentada em tópicos específicos na presente.

### **3.2.2 - O poder normativo da Justiça do Trabalho no Brasil:**

#### **3.2.2.1 - Conceito:**

O Brasil adota a clássica divisão política apontada por Montesquieu, qual seja, a função tripartite do Estado, que divide seus poderes em executivo, legislativo e judiciário<sup>232</sup>.

Com isso, o poder normativo da Justiça do Trabalho, é um poder atípico<sup>233</sup> conferido pelo legislador constituinte ao poder judiciário, pois a Constituição Federal da República Federativa do Brasil, em seu artigo 114.<sup>o234</sup>, atribui a Justiça do Trabalho competência para dirimir os conflitos coletivos, através dos chamados dissídio coletivos<sup>235</sup>. Apesar de a legislação prever o poder normativo, a mesma não traz um conceito para o instituto, ficando essa tarefa a cargo da doutrina.

---

<sup>232</sup> Cf. Vólia Bomfim Cassar: “As funções Estatais foram separadas por atribuição para cada um dos três poderes, sendo que cada poder seria autônomo e independente, mas intimamente ligados. Ao Legislativo foi concedido o poder de emitir regras gerais, abstratas e impessoais, sem poder de atuar concretamente na vida social. Ao Executivo a chefia do governo e a prática de atos de administração, além de, após a atuação do legislativo, regular as leis. Ao judiciário dói destinado o poder de atuar no caso concreto para ditar a regra do caso concreto, adequando a lei abstrata para a solução das lides que lhe são apresentadas”. In CASSAR, Vólia Bomfim, *Direito do trabalho*. 7.ª edição, Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012, página 1.261.

<sup>233</sup> Esse poder é considerado atípico pelo fato do Brasil adotar historicamente em sua doutrina constitucional a tripartição dos poderes, consoante dito na nota anterior. Desse modo, não caberia à Justiça do Trabalho o poder legiferante, mas sim ao Legislativo, porém, por força constitucional (artigo 114 da CF/88) essa competência foi garantida ao tribunal trabalhista. Henrique Macedo Hinz, fundamentando a possibilidade de um dos poderes exercerem uma função atípica, diz: “Se à época da Revolução Francesa essa separação era a maior possível, afirma-se hoje, com o evoluir da disciplina e da própria sociedade ocidental, com mais propriedade, em funções típicas e atípicas de cada um dos órgãos do Estado. Por essa razão, poderá um dos órgãos exercer, em caráter atípico, funções de um ou dos outros dois”. In HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do Trabalho*, 2.ª Ed., Saraiva, 2009, pág. 140/141.

<sup>234</sup> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: ... § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

<sup>235</sup> Compete a Justiça do Trabalho dirimir os dissídios coletivos de natureza econômica ou jurídica.

Henrique Macedo Hinz conceitua o poder normativo como “o poder constitucionalmente conferido aos tribunais trabalhistas para, executando uma atividade jurisdicional, dirimirem os conflitos laborais mediante o estabelecimento de novas condições de trabalho, respeitadas as garantias mínimas já previstas em lei”<sup>236</sup>.

Walter Wiliam Ripper trata o poder normativo:

“Como a competência constitucional conferida aos Tribunais do Trabalho, na reforma de arbitragem judicial limitada, quando os sujeitos assim avençarem expressamente por comum acordo, para apenas decidir o conflito trazido pelas partes, respeitados os princípios legais mínimos de proteção ao trabalho e as cláusulas preexistentes”<sup>237</sup>.

Carlos Henrique Bezerra Leite sustenta que essa o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, é essa possibilidade do tribunal trabalhista de criar normas heterônomas gerais e abstratas aplicáveis às categorias profissionais e econômicas e que produzirão efeitos nas relações individuais de trabalho<sup>238</sup>. Em poucas palavras Bruno Ferraz Hazan define o poder normativo “como a prerrogativa de criação normativa”<sup>239</sup>.

Com esse poder de solucionar os conflitos coletivos a Justiça do Trabalho acaba criando normas jurídicas, eis que sua decisão<sup>240</sup> nesses processos produzirão normas válidas e eficazes aplicáveis aos contratos individuais de trabalho de toda a(s) categoria(s) em que os sindicatos que fazem parte do polo passivo da ação representam.

Portanto, pode-se concluir que o legislador constituinte garantiu aos Tribunais do Trabalho o poder de criar normas jurídicas, posto que suas sentenças normativas, estas proferidas nos dissídios coletivos, criam normas gerais e abstratas para determinada categoria<sup>241</sup>.

---

<sup>236</sup> In HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> Ed., Saraiva, 2009, pág. 141.

<sup>237</sup> In RIPPER, Walter Wiliam. *O poder normativo da justiça do trabalho após a EC 45/2204*, São Paulo: LTr, 2007, página 75.

<sup>238</sup> Cf. Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: 2.011, 9.<sup>a</sup> edição, LTr, pág. 1.174/1.175.

<sup>239</sup> HAZAN, Bruno Ferraz. *A aderência contratual das normas coletivas*. São Paulo: LTr, 2012, página 28.

<sup>240</sup> Esta decisão proferida pela Justiça do Trabalho é chamada de sentença normativa.

<sup>241</sup> O termo categoria foi utilizado em sentido amplo, referindo-se tanto a categoria profissional quanto econômica, pois a aplicação da sentença normativa se dá para todos os representados pelos sindicatos que fazem parte do polo passivo do dissídio coletivo.



Conclui-se, desse verbete constitucional, que o poder normativo da justiça do trabalho é competência conferida à Justiça do Trabalho brasileira para criar normas heterônomas gerais e abstratas, através da decisão do dissídio coletivo de trabalho, tendo essas normas aplicação no âmbito das relações individuais e coletivas de trabalho de determinada categoria.

Desse modo, o Estado, utilizando de seu poder normativo, faz uma clara intervenção no conflito coletivo capital x trabalho<sup>242</sup>, pois cabe à Justiça do Trabalho dirimir o conflito coletivo através de sua sentença normativa, que é de observância obrigatória para as categorias profissionais e econômicas abrangidas pela decisão, tendo este *decisum* repercussão direta no âmbito do direito individual do trabalho.

Pelo fato da sentença normativa criar normas para determinada categoria, pode-se concluir que o poder normativo da Justiça do Trabalho é uma fonte de direito<sup>243</sup>.

Ademais, a sentença normativa, por ser vinculante as partes litigantes do processo em que foi proferida, cria normas que se assemelham as editadas pelo Poder Legislativo do País, tendo assim a Justiça do Trabalho poder legiferante<sup>244</sup>.

Essas sentenças normativas podem ser oriundas de dissídios coletivos de conflitos entre sindicatos<sup>245</sup>, nos casos de impasse na celebração de CCT, ou entre sindicato profissional e determinada(s) empresa(s), nos casos de celebração de ACT.

Pondera-se que o poder normativo somente será exercido pelo Tribunal nos casos em que julgar os dissídios coletivos de natureza socioeconômica, uma vez nos dissídios coletivos de natureza jurídica, não estará criando novas normas, mas, tão somente, interpretando uma preexistente.

### 3.2.2.2 - Natureza jurídica do poder normativo

---

<sup>242</sup> Nesse sentido *vd* ROMITA, Arion Sayão. “O poder normativo da Justiça do Trabalho: A necessidade da reforma.” Artigo disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/rev\\_22/artigos/art\\_arion.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_22/artigos/art_arion.htm).

<sup>243</sup> Nesse sentido *vd* Nascimento, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, pag. 154.

<sup>244</sup> Cfr. Nascimento, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, pag. 154. Segundo o Doutrinador esse poder de criar norma, garantido constitucionalmente à justiça do trabalho, que ocorre através de suas sentenças normativas, se assemelha a atividade legiferante do legislador, pois as normas oriundas da decisão judicial (sentença normativa) se assemelham com aos dispositivos legais criados pelo legislador brasileiro, com uma diferença somente quanto sua aplicabilidade, haja vista que a sentença normativa será limitada às categorias envolvidas no processo judicial.

<sup>245</sup> Sindicatos das categorias profissional e econômica.

O poder normativo da Justiça do trabalho é exercido com a criação de novas condições de trabalho realizadas através da sentença normativa, que é a sentença proferida nos dissídios coletivos de trabalho de natureza socioeconômicos. A doutrina se divide quanto a sua natureza jurídica, posto que desde a regulamentação da justiça do trabalho se discute se seria um ato jurisdicional ou legislativo<sup>246</sup>.

A Doutrina majoritária defende que a natureza da sentença normativa é híbrida, pois “tem alma de lei em corpo de sentença”<sup>247</sup>, ou seja, ao mesmo tempo em que é uma decisão judicial se equipara a ato legislativo.

Não se filia a essa posição, pois o poder normativo é um ato jurisdicional<sup>248</sup>, uma vez que somente através de uma decisão judicial (sentença normativa) que se criam novas condições de trabalho. Ademais, caso não haja processo judicial, não haverá de se falar em poder normativo, ou seja, aquele está interligado nesse.

A doutrina processual trabalhista classifica as sentenças quanto aos seus efeitos, no presente estudo apenas apontará as mais para o tema, que são as sentenças: a) declaratória – sentença que declaram a existência, ou não, de uma relação jurídica; b) constitutiva – quando criam, modificam ou extingui uma relação jurídica; c) condenatória – as sentenças que impõem ao vencido uma obrigação de satisfazer o direito reconhecido judicialmente<sup>249</sup>.

Essa classificação é muito utilizada para as sentenças de dissídios individuais, mas, para o dissídio coletivo, entende-se que nenhuma dessas se enquadra, eis que, como fundamenta o Ministro Ives Gandra:

“... a teoria do processo civil é insuficiente para demarcar a natureza própria da ação coletiva, uma vez que a ação constitutiva também se rege pelo princípio da legalidade, somente criando, modificando ou extinguindo determinada

---

<sup>246</sup> Essa discussão quanto a natureza do poder normativo ocorre desde a regulamentação da Justiça do Trabalho, que ocorreu em 1939, com a publicação do o Decreto-Lei 1.237. Nessa época Waldemar Ferreira defendia sua função jurisdicional e Oliveira Viana defendia sua função legiferante, como pode ser observado na nota 223 supra, em que se transcrevem trechos dos debates ocorridos antes da publicação do referido Decreto-Lei.

<sup>247</sup> Carnelutti *apud* MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34.<sup>a</sup> edição. São Paulo: Atlas, 2013, pág. 706;

<sup>248</sup> Nesse sentido RUSOMANO, Mozarto Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2.<sup>a</sup> ed., ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Forense, 1995, pág. 289; MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34.<sup>a</sup> edição. São Paulo: Atlas, 2013, pág. 706;

<sup>249</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: 2.011, 9.<sup>a</sup> edição, LTr, pág. 659/665.

relação jurídica quando verificada a existência das condições previstas em lei para que a relação jurídica seja alterada.

Ora, se o dissídio coletivo inova na ordem jurídica, criando normas e condições de trabalho não previstas em lei, não é uma ação meramente constitutiva, mas uma ação dispositiva — espécie nova —, porque dispõe sobre uma determinada relação jurídica (de emprego), estabelecendo novas obrigações e direitos, como uma lei entre as partes (conforme nosso saudoso mestre, Min. COQUEIJO COSTA, a natureza jurídica da sentença proferida em dissídio coletivo pode ser considerada ‘dispositiva’) <sup>250</sup>.

Entende-se que a natureza da sentença normativa não pode ser declaratória, uma vez que as decisões normativas, além de declarar direitos, instituem novas condições de trabalho, também não podem ser condenatórias, haja vista que as partes não podem executar a sentença, mas sim requerer seu cumprimento, através de ação autônoma, chamada ação de cumprimento <sup>251</sup>.

Em relação à natureza constitutiva, essa não será utilizada no presente estudo por pactuar do entendimento de Ives Gandra de que “a ação constitutiva também se rege pelo princípio da legalidade, somente criando, modificando ou extinguindo determinada relação jurídica quando verificada a existência das condições previstas em lei para que a relação jurídica seja alterada”.

Portanto, conclui-se que a natureza jurídica da sentença normativa <sup>252</sup> é dispositiva, sendo um ato jurisdicional em que o Tribunal não irá aplicar uma lei pré-existente para colocar fim ao conflito, mas sim instituir novas relações de trabalho, não somente normas <sup>253</sup>. Sendo assim, a sentença normativa “versa sobre normas e condições

---

<sup>250</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra *apud* RAPASSI, Rinaldo Guedes. *Aspectos Processuais da Ação Anulatória de Instrumento Normativo Trabalhista. Natureza Jurídica. Legitimidade Processual Ativa. Litisconsórcio Necessário e Unitário. Litispendência e Coisa Julgada*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_46/Artigos/Art\\_Rinaldo.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_46/Artigos/Art_Rinaldo.htm). Acessado em 12/07/2013.

<sup>251</sup> Sobre ação de cumprimento *vd* LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: 2.011, 9.<sup>a</sup> edição, LTr, pág. 1197/1202; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. São Pulo: Saraiva, 27.<sup>a</sup> edição, 2012, página 952/954; MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34.<sup>a</sup> edição. São Paulo: Atlas, 2013, pág. 733/738;

<sup>252</sup> Nos casos das sentenças proferidas nos dissídios coletivos de natureza jurídica, entende-se que sua natureza é declaratória, pois o Tribunal apenas interpreta a norma, não criando novas normas. No mesmo sentido *RIPPER*, Walter Wiliam. *O poder normativo da justiça do trabalho após a EC 45/2204*, São Paulo: LTr, 2007, página 110.

<sup>253</sup> Nesse sentido *vd* BATALHA, Elton Duarte. *Transformações do sistema jurídico tralhista: do poder normativo à negociação coletiva*. Pág.101. Dissertação de mestrado, Direito do Trabalho, apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010.

de trabalho”<sup>254</sup> não previstas em lei, diferenciando, desse modo, da natureza constitutiva.

### 3.2.2.3 - Dissídio coletivo de trabalho:

A legislação brasileira não conceitua o dissídio coletivo, mas prevê sua adoção, seus procedimentos e formalidades, a previsão legal está presente nos artigos 856 a 875 da C.L.T. e na Lei n.º 4.725/1965. Desta forma, ficou a cargo da doutrina a conceituação do instituto.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento o dissídio coletivo é:

Um processo judicial de solução dos conflitos coletivos que no Brasil ganhou máxima expressão como um importante mecanismo de criação de normas e condições de trabalho por meio dos tribunais trabalhistas, que proferem sentenças denominadas normativas quando as partes que não se compuseram na negociação coletiva acionam o judiciário<sup>255</sup>.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite:

O dissídio coletivo é uma espécie de ação coletiva conferida a determinados entes coletivos, geralmente os sindicatos, para a defesa de interesses cujos titulares materiais não são pessoas individualmente consideradas, mas sim grupos ou categorias econômicas, profissionais ou no âmbito dessas mesmas categorias<sup>256</sup>.

---

<sup>254</sup> Expressão utilizada por Sergio Pinto Martins ao defender, também, a natureza dispositiva da sentença normativa in MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34.ª edição. São Paulo: Atlas, 2013, pág. 706.

<sup>255</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. São Pulo: Saraiva, 27.ª edição, 2012, página 905.

<sup>256</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: 2.011, 9.ª edição, LTr, pág. 1.172.

Quando o doutrinador menciona determinados entes coletivos, deve-se atentar que no ordenamento jurídico brasileiro o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para propor dissídio coletivo. Essa legitimidade somente ocorrer greve em atividades essenciais, verificada a possibilidade de lesão ao interesse público (artigo 114, parágrafo 3.º da CF/88).

Carrion diz:

Os dissídios, como os denomina a CLT, na acepção de “processo”, ou seja, o meio de exercer uma ação para compor a lide, podem ser individuais ou coletivos. Aqueles têm por objeto direitos individuais subjetivos, de um empregado (dissídio singular) ou vários (dissídio individual plúrimo)<sup>257</sup>. O dissídio coletivo visa direitos coletivos, ou seja, contém, pretensões de um grupo, coletividade ou categoria profissional de trabalhadores, sem distinção dos membros que a compõem, de forma genérica<sup>258</sup>.

Existem no ordenamento jurídico brasileiro espécies de dissídio coletivo, o Tribunal Superior do Trabalho faz essa distinção entre os dissídios coletivos em seu regimento interno (artigo 220.<sup>o259</sup>), dizendo que os dissídios de natureza econômica são aqueles que versam sobre instituição de normas e condições de trabalho, enquanto os dissídios de natureza jurídica são aqueles que se pretendem interpretação de cláusulas de instrumentos normativos ou de sentença normativa<sup>260</sup>.

O termo “natureza econômica” que é utilizado pela doutrina brasileira, pelo T.S.T., bem como pela Carta Magna<sup>261</sup>, refere-se aos dissídios em que se discute criação de melhores<sup>262</sup> condições de trabalho para determinada categoria, não estando vinculado

---

<sup>257</sup> Sobre a diferença entre dissídio individual plúrimo e dissídio coletivo *vd* tópico 1.3.1 do presente estudo, em que se distingue essas figuras.

<sup>258</sup> *In* CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 38.<sup>a</sup> edição, revisada e atualizada por Eduardo Carrion, São Paulo: Saraiva, 2013, página 834.

<sup>259</sup> Nesse sentido *vd* nota 45 do presente estudo, em que se transcreve o dispositivo em comento.

<sup>260</sup> O dissídio coletivo de trabalho de natureza jurídica não será processado quando se pretender interpretação de norma legal de caráter geral, nos moldes da OJ. n.º 07, da SDC do TST.

<sup>261</sup> Cf. § 2.º, do artigo 114 da CF/88, que diz: “§ 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. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)”.

<sup>262</sup> Entende-se que os instrumentos normativos somente podem melhorar as condições de trabalho, tendo como base, para esse entendimento, o princípio da vedação da negociação *in pejus*.

a pleitos econômicos. Desse modo, qualquer conflito coletivo que seja oriundo de criação de uma nova condição de trabalho, que poderá ser econômica ou social, se for levado o impasse para a solução jurisdicional, haverá um dissídio coletivo de natureza econômica.

Arouca defende que a classificação dos dissídios coletivos adotada pelo T.S.T. somente presta para ordenação processual interna. Com isso, o doutrinador faz a seguinte classificação:

- 1) Dissídios socioeconômicos, quando o conflito envolve reivindicações econômicas e sociais, como novas condições de trabalho, cláusulas sindicais etc.;
- 2) jurídicos, destinados à interpretação do direito de um grupo profissional ou econômico diante de um caso concreto;
- 3) fundados em greve que afetem atividades ou serviços essenciais;
- 4) revisionais<sup>263</sup>.

Discorda-se da classificação apontada por Arouca, pois o jurista defende que o dissídio revisional ocorre quando se pretende recuperar a defasagem salarial oriunda da inflação (que é uma realidade constante no Brasil), porém, entende-se que essa modalidade de dissídio coletivo está diretamente relacionada e englobada pelo dissídio coletivo de natureza econômica ou socioeconômica. Em relação ao dissídio coletivo de greve, esse também tem natureza socioeconômica, pois a greve é um meio de pressão para se chegar à solução do conflito coletivo, e, nessa solução, poderá estar em cheque tanto a questão de natureza econômica quanto social, por isso, defende que esse dissídio se enquadra no dissídio socioeconômico.

No presente trabalho defenderá a classificação dos dissídios coletivos como: a) dissídio coletivo de natureza socioeconômica; b) dissídio coletivo de natureza jurídica;

Utilizará essa classificação por entender ser mais coerente a utilização do termo “natureza socioeconômica” do que a prevista na Constituição Federal de 1988, qual seja, econômica, pelo fato da nomenclatura “natureza econômica” não ser a mais correta para ser utilizada nos dissídios coletivos oriundos de criação de normas coletivas, uma vez que pode ocorrer discussão apenas quanto a questões sociais (cláusulas sociais), que

---

<sup>263</sup> AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil/passado, presente, futuro?*. São Paulo: LTr, 2013, pág. 299.

nem sempre serão vinculadas a ganhos econômicos, como, por exemplo, uma cláusula que vise à criação de um intervalo intrajornada extra para determinada categoria<sup>264</sup>.

Importante destacar que o artigo 114 da Constituição Federal não faz menção ao dissídio coletivo de natureza jurídica, mas esse instituto continua em plena vigência no ordenamento jurídico brasileiro<sup>265</sup>, sendo aceito pelos Tribunais competentes, sendo até mesmo previsto no artigo 220.º do regimento interno do T.S.T.

Acrescenta-se que na divisão adotada no presente estudo, o dissídio coletivo de revisão e o dissídio coletivo de extensão estão inseridos no dissídio coletivo de natureza socioeconômica, pois aqueles são uma subespécie desse, eis que somente poderão ocorrer o ajuizamento daqueles após uma sentença normativa em um processo de dissídio coletivo de natureza socioeconômica.

Diante da divisão das formas de dissídio coletivos apresentadas no presente trabalho, tem-se como subtópico do dissídio de natureza socioeconômica os dissídios coletivos de revisão, de extensão, os mistos e de greve. Assim, passa-se a conceituar cada um desses tipos de dissídio coletivo:

a) dissídio coletivo de revisão:

O Dissídio coletivo de revisão tem sua previsão legal nos artigos 873 a 875 da CLT, bem como no regimento interno do Tribunal Superior do Trabalho, em seu artigo 220, inciso IV, que conceitua o instituto, *in verbis*:

“Art. 220. Os dissídios coletivos podem ser:

(...)

IV - de revisão, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram; e (...)”

---

<sup>264</sup> Nesse caso não haverá nenhum ganho econômico, mas sim um ganho social desses trabalhadores vinculados a este instrumento coletivo que está sendo levado para decisão judicial.

<sup>265</sup> Nesse sentido *vd* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 27.ª edição, 2012, página 940 e seguintes; MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34.ª edição. São Paulo: Atlas, 2013, pág. 701; HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do Trabalho*, 2.ª Ed., Saraiva, 2009, pág. 147/148.

O artigo 873 da C.L.T. apresenta um pressuposto temporal para o cabimento do dissídio coletivo de revisão, qual seja, ter decorrido mais de um ano de vigência da sentença normativa que fixou condições de trabalho e houver modificado as circunstâncias que a motivaram, de modo que tais condições tenham se tornado injustas ou inaplicáveis<sup>266</sup>.

Compete ao Tribunal que proferiu a decisão julgar o dissídio coletivo de revisão<sup>267</sup>, podendo essa revisão ser promovida por iniciativa do Tribunal que prolator, da Procuradoria da Justiça do Trabalho, das associações sindicais ou empregador ou empregadores interessados no cumprimento da decisão<sup>268</sup>.

Nos casos em que a revisão for promovida por iniciativa do Tribunal Prolator ou da Procuradoria da Justiça do Trabalho, as associações sindicais ou empregador(es) interessados serão ouvidas no prazo de 30 dias no cumprimento da decisão, e, nos casos em que a revisão for de iniciativa de uma das partes interessadas, serão as outras ouvidas no mesmo prazo de 30 dias<sup>269</sup>.

Apesar de haver a previsão legal na C.L.T. para que o Tribunal instaure *ex officio* o dissídio de revisão, a doutrina tem entendido que esse procedimento não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, bem como que a Procuradoria do Trabalho somente poderá instaurar dissídio coletivo em casos de greve em atividades essenciais, verificada a possibilidade de lesão ao interesse público (artigo 114, parágrafo 3.º da CF/88)<sup>270</sup>.

#### b) dissídio coletivo de extensão<sup>271</sup>:

---

<sup>266</sup> Cf. artigo 873 da C.L.T.

<sup>267</sup> Cf. artigo 875 da C.L.T.

<sup>268</sup> Cf. artigo 874 da C.L.T.

<sup>269</sup> Cf. artigo 874 da C.L.T.

<sup>270</sup> Nesse sentido, por todos, *vd* JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito processual do trabalho*, 5.ª edição, São Paulo: 2012, página 1.469.

<sup>271</sup> O dissídio coletivo de extensão não é muito utilizado no sistema jurídico brasileiro, sendo uma matéria que se tornou obsoleta. Tal fato se deu pelo fato da quantidade exorbitante de sindicatos existentes no Brasil, que, segundo o MTE, em 2005 haviam mais de 23mil sindicatos registrados no país, como pode ser observado no diagnóstico das relações de trabalho no Brasil realizado pelo órgão, disponível em [http://www3.mte.gov.br/fnt/DIAGNOSTICO\\_DAS\\_RELACOES\\_DE\\_TRABALHO\\_NO\\_BRASIL.pdf](http://www3.mte.gov.br/fnt/DIAGNOSTICO_DAS_RELACOES_DE_TRABALHO_NO_BRASIL.pdf). acessado em 10.06.2013.

Acrescenta-se que segundo o conceituado jornal *O Globo* após o ano de 2005 foi registrado, em média, 250 sindicatos por ano, acrescentando ao estudo do MTE mais 2.000 sindicatos registrados. Matéria disponível para acesso em: <http://oglobo.globo.com/economia/com-mais-de-250-novos-sindicatos-por-ano-brasil-ja-tem-mais-de-15-mil-entidades-8237463>. Acessado em 10.06.2013.

Corroborando com esse entendimento, cita-se SILVA, que sustenta que: “Em meio à existência de 24.000 entidades sindicais, cada vez mais subespecializados em segmentos trabalhistas, fica muito difícil



Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante sustentam que “no dissídio coletivo de extensão se pretende que a decisão normativa que reconheceu novas condições de trabalho alcance todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do tribunal”<sup>272</sup>.

No mesmo sentido é o artigo 868 da C.L.T., que traz a seguinte definição do instituto, que se transcreve:

“Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes”<sup>273</sup>.

Conforme o parágrafo único do artigo supra declinado caberá ao Tribunal fixar a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, que não poderá ultrapassar a quatro anos<sup>274</sup>.

Essa decisão proferida poderá ser estendida para todos os empregados de uma determinada categoria compreendida na jurisdição do Tribunal, podendo ser *ex officio* por parte do Tribunal, ou através de solicitação de um empregador ou sindicatos de

---

imaginar que um sindicato suscite dissídio coletivo incapaz de abranger toda a categoria; se o dissídio coletivo se voltar apenas para uma empresa, é muito raro que o sindicato queira se concentrar apenas em uma filial ou grupo de filiais. Normalmente, a categoria inteira é abarcada, assim como a empresa como um todo, até mesmo por questões de ordem política e para agilizar a negociação”. In SILVA, Homero Batista Romeu da. *Curso de direito do trabalho aplicado, Volume 7: direito coletivo do trabalho*. 2.<sup>a</sup> edição, Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, página 216.

Existe parte da doutrina que defende que esse dissídio coletivo de extensão não existe mais, destacando a posição de AROUCA, que diz: “Para nós, em que pese o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho e nos Tribunais Regionais, não existe mais a figura da extensão”. In AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil/passado, presente, futuro?*. São Paulo: LTr, 2013, pág. 306.

Mesmo com toda essa limitação para seu processamento, entende-se que o instituto ainda está em vigor e pode ser utilizado, em raras oportunidades, quando forem preenchidos todos os pressupostos legais.

<sup>272</sup> In JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito processual do trabalho*, 5.<sup>a</sup> edição, São Paulo: 2012, página 1.468.

<sup>273</sup> Cf. Artigo 868 da C.L.T.

<sup>274</sup> Artigo 868. *Omissis*. Parágrafo único - O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.

empregadores, pelo sindicato dos trabalhadores ou pela Procuradoria da Justiça do Trabalho<sup>275</sup>.

Contudo, não basta a simples solicitação de um dos legítimos previstos no artigo 869 da C.L.T., existe, ainda, a necessidade de que  $\frac{3}{4}$  dos empregadores e  $\frac{3}{4}$  dos empregados, ou os respectivos sindicatos, concordem com a decisão de extensão<sup>276</sup>. Com isso, o Tribunal marcará um prazo para os interessados se manifestarem, o qual não poderá ser inferior a 30 dias, tampouco superior a 60 dias<sup>277</sup>. Por força do parágrafo segundo do artigo 870 da C.L.T. a Procuradoria da Justiça do Trabalho também se manifestará<sup>278</sup>.

Depois de preenchido todos os pré-requisitos legais, o Tribunal decidirá sobre a extensão, marcando, se for o caso, a data em que a extensão deva entrar em vigor<sup>279</sup>.

#### c) dissídio coletivo misto:

O dissídio coletivo misto é todo aquele em que estiver inserido no processo discussão sobre matérias jurídicas e econômicas, pois pode haver um dissídio coletivo em que se pretenda a interpretação de uma cláusula do instrumento coletivo existente, bem como, no mesmo dissídio, pleiteie inclusão de uma nova cláusula socioeconômica<sup>280</sup>.

Assim, nesses casos, verificar-se-á o dissídio coletivo misto, sendo colocado como uma subespécie do dissídio coletivo de natureza socioeconômica pelo fato de, ao final, se pretender um ganho social ou econômico.

---

<sup>275</sup> Cf. Artigo 869 da C.L.T.

<sup>276</sup> Cf. artigo 870 da C.L.T.

<sup>277</sup> Cf. § 1.º do Artigo 870 da C.L.T.

<sup>278</sup> Cf. § 2.º do Artigo 870 da C.L.T.

<sup>279</sup> O Tribunal Superior do Trabalho pacificou seu entendimento quanto a necessidade de preenchimento de todos os pressupostos previstos nos artigos 868 e seguintes da C.L.T. para ser viável a extensão, como pode ser observado na Orientação Jurisprudencial n.º 2 da Seção de Dissídio Coletivo do Tribunal, que diz: “ACORDO HOMOLOGADO. EXTENSÃO A PARTES NÃO SUBSCREVENTES. INVIABILIDADE. (inserida em 27.03.1998) É inviável aplicar condições constantes de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, extensivamente, às partes que não o subscreveram, exceto se observado o procedimento previsto no art. 868 e seguintes, da CLT”.

<sup>280</sup> Palavra utilizada em termo genérico, podendo se tratar de cláusulas sociais, econômicas ou de ambas.

d) dissídio coletivo de greve:

O dissídio coletivo de greve pode ter natureza meramente declaratória, quando o processo versar somente sobre a declaração de abusividade ou não do movimento paretista, porém, poderá o mesmo ter natureza mista<sup>281</sup>, ou seja, socioeconômica e jurídica, posto que o Tribunal ao julgar o processo possa deferir alguma(s) cláusula(s) constante(s) na reivindicação das categorias.

A legitimidade para a instauração do dissídio coletivo de greve é das partes conflitantes, sindicatos obreiros e sindicato patronal, empresa ou grupo dessa, mas essa legitimidade também cabe ao Ministério Público do Trabalho nos casos previstos no parágrafo 3.º do artigo 114 da CF/88, que se transcreve:

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

Dessa garantia constitucional de legitimidade do Ministério Público do Trabalho surge uma indagação quanto à possibilidade do Tribunal julgar cláusulas socioeconômicas nos casos em que o MPT ajuizar o dissídio coletivo de greve.

Entende-se que nesses casos o Tribunal não poderá julgar as cláusulas socioeconômicas, pois analisando o artigo 114 da CF/88 verifica-se que o dissídio coletivo de natureza econômica somente será processado se houver o comum acordo entre as partes (parágrafo 2.º do artigo 114 da CF/88<sup>282</sup>). Assim sendo, o parágrafo 3.º do artigo 114 da CF/88 não garante essa legitimidade ao MPT, restringindo sua competência aos dissídios coletivos de natureza jurídica.

#### **3.2.2.4 - Processo do dissídio coletivo**

---

<sup>281</sup> Alguns doutrinadores defendem a natureza mista do dissídio coletivo de greve, citando, como exemplo, LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: 2.011, 9.ª edição, LTr, pág. 1.174; CAMPANER, Ozório César. *Conflitos coletivos de trabalho e formas de solução*. São Paulo: LTr, 2.011, pág. 149.

<sup>282</sup> Artigo 114 – (...) § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

Os procedimentos de instauração do dissídio coletivo de trabalho estão previstos na C.L.T., em seus artigos 856 a 875. A competência para julgar o processo de dissídio coletivo de trabalho é dos tribunais trabalhistas, sendo que quando o conflito coletivo ocorrer somente no âmbito de um Estado<sup>283</sup> a competência será do Tribunal Regional do Trabalho da Região, nos casos em que o conflito envolver partes que sua base extrapole os limites de um Estado, a competência para julgamento será do Tribunal Superior do Trabalho.

O dissídio coletivo de trabalho será instaurado através de representação escrita<sup>284</sup>, realizada pela parte interessada e legítima<sup>285</sup>, após o esgotamento da negociação coletiva (Artigo 114 da CF/88 e 616, § 4.º da CLT), dirigida ao Presidente do Tribunal (artigo 856 da CLT), sendo obrigatório que a peça exordial tenha tantas vias quanto forem de suscitados, devendo conter: a) designação e qualificação dos reclamantes e dos reclamados e a natureza do estabelecimento ou do serviço; b) os motivos do dissídio e as bases da conciliação<sup>286</sup>.

Os “motivos do dissídio coletivo” são os fundamentos dos pedidos constantes na representação. Já as “bases da conciliação” são as cláusulas normativas que o suscitante tem o interesse de inserir no instrumento coletivo em debate.

A motivação do dissídio coletivo e as bases da conciliação, previstos na alínea “b” do artigo 858 da CLT, deve ser realizada em forma de cláusula, conforme entendimento pacificado pelo TST, em sua OJ n.º 32, da Seção de Dissídios Coletivos<sup>287</sup>, devendo cada cláusula conter os motivos e fundamentos que a parte julgue

---

<sup>283</sup> Os sindicatos tem delimitada sua base territorial, que tem como limite mínimo um Município, não havendo limites máximos. Assim, poderá haver sindicatos nacionais ou com bases territoriais que extrapolam um Estado.

<sup>284</sup> Procedimento diferente é adotado aos dissídios individuais, uma vez que a petição inicial nesses processos poderá ser realizada verbalmente.

<sup>285</sup> São legítimos para requerer a instauração do dissídio coletivo os sindicatos profissionais e econômicos, na falta desses pela federação, e ainda, não havendo esta, pela confederação (Cf. artigo 857-A da CLT). Mesmo não havendo sua legitimidade expressa na CLT, as empresas também são legítimas para requerer a instauração do dissídio coletivo, nos casos de ACT, uma vez que o artigo 611, em seu §1.º, legitima a empresa para celebrar instrumento normativo (ACT). Desse modo, em caso de impasse na celebração desse instrumento, a empresa poderá requerer o processamento do dissídio coletivo de trabalho. Outra parte legítima é o Ministério Público do Trabalho, em casos de greve em serviços essenciais, desde que haja possibilidade de lesão do interesse público (Cf. artigo 114, § 3.º da CF/88).

<sup>286</sup> Cf. artigo 858 da CLT.

<sup>287</sup> OJ. n.º 32. Da SDC do TST- REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA. FUNDAMENTAÇÃO DAS CLÁUSULAS. NECESSIDADE. APLICAÇÃO DO PRECEDENTE NORMATIVO Nº 37 DO TST.

necessário para sua inclusão no instrumento normativo em debate, sob pena de não processamento e julgado dessas cláusulas, consoante Precedente Normativo n.º 37 do TST<sup>288</sup>.

A CLT traz como pressuposto de processamento do dissídio coletivo a aprovação da categoria do suscitante, para que seja instaurada a instância, essa aprovação se dará em assembleia<sup>289</sup>, “da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 (dois terços) dos presentes.”<sup>290</sup>.

Os Tribunais tem exigido que, para o processamento do dissídio coletivo, o suscitante (exceto no caso em que for o Ministério Público do Trabalho), juntamente com a peça vestibular, apresente cópia do edital de convocação da assembleia que aprovou as reivindicações (a pauta de reivindicação tem que estar expressa na ata dessa assembleia<sup>291</sup>) e autorizou o suscitante a requerer a instauração do dissídio, bem como a ata e lista de presente dessa assembleia<sup>292</sup>. Importante comprovar que foi exaurida toda a negociação, que poderá ser através de atas de reuniões entre as partes (aqui incluídas as conciliações e mediações que possam<sup>293</sup> ter ocorrido).

O prazo para ajuizamento do dissídio coletivo, em que haja instrumento normativo em vigor, conforme preceitua o artigo 616, §3.º da CLT, é de até 60

---

(inserida em 19.08.1998) É pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria, conforme orientação do item VI, letra "e", da Instrução Normativa n.º 4/93.

Acrescenta-se que a Instrução Normativa n.º 4 do TST foi cancelada pela resolução 116/03 do Tribunal, mas esse pré-requisito previsto da OJ supra declinada, continua em pleno vigor, sendo exigido pelos Tribunais do Trabalho do Brasil.

<sup>288</sup> Precedente Normativo n.º 37 do TST - DISSÍDIO COLETIVO. FUNDAMENTAÇÃO DE CLÁUSULAS. NECESSIDADE (positivo) Nos processos de dissídio coletivo só serão julgadas as cláusulas fundamentadas na representação, em caso de ação originária, ou no recurso.

<sup>289</sup> A assembleia deve ser convocada por edital, que deverá seguir as normas estatutárias da entidade sindical.

<sup>290</sup> Artigo 859 da CLT.

<sup>291</sup> Nesse sentido o TST pacificou seu entendimento, como se demonstra com a transcrição da OJ n. 8 da SDC: “DISSÍDIO COLETIVO. PAUTA REIVINDICATÓRIA NÃO REGISTRADA EM ATA. CAUSA DE EXTINÇÃO. (inserida em 27.03.1998) A ata da assembleia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria”.

<sup>292</sup> Cf. OJ n.º 29 da SDC, do TST, que diz: “EDITAL DE CONVOCAÇÃO E ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL. REQUISITOS ESSENCIAIS PARA INSTAURAÇÃO DE DISSÍDIO COLETIVO. (inserida em 19.08.1998) O edital de convocação da categoria e a respectiva ata da AGT constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo”.

<sup>293</sup> Utiliza-se a expressão possa pelo fato da mediação e conciliação não ser um pressuposto para a instauração do dissídio coletivo.

(sessenta) dias anteriores ao término da vigência do instrumento normativo<sup>294</sup>, para que a vigência do novo instrumento seja no dia imediato do anterior. Assim, caso as negociações estejam ainda em andamento, tendo em vista que é um pressuposto processual que tenha se exaurido a negociação coletiva, a parte interessada poderá ajuizar o chamado “protesto judicial”, ação que visa à garantia da data-base da categoria<sup>295</sup>. Com isso, caso a negociação se prolongue por um período após o término da vigência do instrumento normativo anterior, quando se celebrar o novo contrato coletivo, esse vigorará desde a data-base da categoria<sup>296</sup>.

O Presidente do Tribunal, após o recebimento do requerimento de instauração do dissídio coletivo, designará<sup>297</sup>, no prazo de 10 (dez) dias (ou menor prazo), conforme determina o artigo 860 da CLT, audiência para a tentativa de conciliação<sup>298</sup>. Nessa audiência o empregador poderá ser representado por um preposto (861 da CLT), que poderá ser um gerente ou qualquer outro que tenha conhecimento do dissídio.

Em não havendo acordo na audiência de conciliação, ou as partes ou uma delas não compareçam à audiência designada<sup>299</sup>, o Presidente do Tribunal submeterá aos interessados a solução que lhe pareça melhor para resolver o dissídio coletivo. Havendo

---

<sup>294</sup> Artigo 616, da CLT: (*omissis*), § 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

<sup>295</sup> Na prática, em muitas ocasiões, as partes firmam um acordo de garantia da data-base, não havendo, desse modo, a necessidade de ajuizamento do “protesto judicial”.

<sup>296</sup> Registra-se que o instrumento normativo, mesmo que não esteja mais em vigor, tem sua aplicabilidade nos contratos individuais do trabalho até a celebração de um novo contrato coletivo, conforme entendimento pacificado do TST, em sua Súmula 277, que segue: “CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012) As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

<sup>297</sup> Essa audiência de conciliação do dissídio coletivo de trabalho poderá ser delegada para uma autoridade local, nos casos em que os litigantes tiverem suas bases em um Município diferente do Tribunal, conforme autoriza o artigo 866 da CLT, que diz: “Quando o dissídio ocorrer fora da sede do Tribunal, poderá o presidente, se julgar conveniente, delegar à autoridade local as atribuições de que tratam os arts. 860 e 862. Nesse caso, não havendo conciliação, a autoridade delegada encaminhará o processo ao Tribunal, fazendo exposição circunstanciada dos fatos e indicando a solução que lhe parecer conveniente”.

<sup>298</sup> Esta é uma tentativa obrigatória de conciliação prevista na legislação.

<sup>299</sup> A própria CLT prevê a possibilidade das partes não comparecerem na audiência de conciliação, não trazendo, por outro lado, sanção para tal ausência, por isso não há de se falar em arquivamento do processo pelo não comparecimento, revelia ou confissão da matéria fática. Nesse sentido se manifesta MARTINS: “inexiste arquivamento, revelia ou confissão quanto a matéria de fato, porque o dissídio coletivo visa apenas à criação ou modificação de determinada norma jurídica, e porque não se estará pretendendo a aplicação concreta da individualização da norma jurídica. Dessa forma, a participação das partes na audiência não é obrigatória, mas facultativa”. In MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34.ª edição. São Paulo: Atlas, 2013, pág. 719.

acordo, o Presidente do Tribunal submeterá a homologação<sup>300</sup> na primeira seção que suceder a audiência conciliatória (artigo 863 da CLT).

Caso de não haver o acordo, será apresentada pelo suscitado sua defesa<sup>301</sup>, a qual será acompanhada de proposta de conciliação amigável. Poderá o Presidente do Tribunal ordenar diligências que julgar necessárias (artigo 864 da CLT), tais como realização de estudos econômicos, perícia ou inspeção no local de trabalho, entre outras.

Quando não houver o acordo na audiência de conciliação, o processo será instruído. Assim, o processo será levado à distribuição (mediante sorteio), sendo dessa forma escolhido o relator.

Após a manifestação das partes, deverá o Ministério Público do Trabalho emitir seu parecer, que poderá ser oral<sup>302</sup> ou por escrito no prazo de 08 (oito) dias. O relator do processo terá prazo máximo de 10 dias para examinar os autos, posteriormente o revisor terá um prazo de no máximo 05 (cinco) dias para a revisão, ato contínuo, o processo será submetido ao julgamento. Essa decisão proferida nos processos de dissídios coletivos é chamada de “sentença normativa”, a qual as partes serão notificadas e será publicada nos órgãos oficiais no prazo de 15 dias<sup>303</sup>.

---

<sup>300</sup> O Tribunal não poderá homologar cláusulas contrárias à Constituição Federal, à Lei, bem como as contrárias aos precedentes normativos em dissídios coletivos da SDC do TST. Desta homologação não caberá recurso pelas partes, salvo nos casos de exclusão de alguma cláusula acordada. Nesse sentido *vd* MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34.ª edição. São Paulo: Atlas, 2013, pág. 719.

<sup>301</sup> A doutrina e a jurisprudência não são precisos quanto à possibilidade de apresentação de reconvenção juntamente com a defesa nos processos de dissídios coletivos de trabalho. A jurisprudência do TST, somente tem admitido a reconvenção em dissídio coletivo de greve. Nesse sentido é o fundamento do acórdão do processo 2025200-18.2008.5.02.0000 (Data de Julgamento: 12/12/2011, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 24/02/2012): “A teor da jurisprudência desta Seção Normativa, admite-se a reconvenção em dissídio coletivo de greve, na forma prevista no art. 315 do Código de Processo Civil, quando a Empresa Suscitante ou o Ministério Público do Trabalho ajuíza essa ação coletiva, postulando a qualificação jurídica do movimento grevista, com as correspondentes consequências, e o sindicato profissional, em contra-ataque, traz a juízo as reivindicações da categoria profissional representada, que motivaram a paralisação coletiva dos serviços ou outras reivindicações suas, consubstanciadas em cláusulas de natureza econômica, social ou sindical. Nesse caso, trata-se de ação coletiva de natureza econômica ajuizada sob a forma de reconvenção em ação coletiva de greve; portanto, duas ações coletivas, em que o tribunal trabalhista competente, independentemente da declaração de abusividade ou não da greve, passará a apreciar as reivindicações da categoria profissional”.

<sup>302</sup> Possibilidade prevista no artigo 11 da Lei n.º 7.701/88.

<sup>303</sup> Cf. § 2.º do artigo 12.º, da Lei 10.192/2001.

### 3.2.2.5 - Sentença normativa

A decisão proferida pelos tribunais nos processos de dissídio coletivo é chamada de sentença normativa, que tem a obrigação de ser fundamentada<sup>304</sup>, sob pena de nulidade<sup>305</sup>.

O poder normativo que é reconhecido aos Tribunais brasileiros é exercido quando proferem suas decisões nos dissídios coletivos socioeconômicos<sup>306</sup>, pois poderá criar novas condições de trabalho para determinada categoria.

Os efeitos da sentença normativa são os mesmos da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo de trabalho, possuindo força vinculante para toda a categoria envolvida no conflito, tanto o lado profissional quanto o econômico<sup>307</sup>.

Uma importante diferença da decisão proferida nos dissídios coletivos de trabalho com as demais sentenças judiciais, é que no dissídio coletivo a sentença não é executável<sup>308</sup>, mas, caso alguma das partes descumpra com qualquer termo da decisão, poderá o interessado ingressar com uma ação de cumprimento, que é o meio processual adequado para forçar o cumprimento da sentença normativa.

A sentença normativa vigorará, conforme parágrafo único do artigo 867 da CLT, nos seguintes prazos:

- a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir

---

<sup>304</sup> Afirma Martins que: “Na fundamentação, vão ser analisado os dados jurídicos postos em debate, a legalidade e constitucionalidade dos pedidos e argumentos. As várias postulações das partes serão clausuladas, de acordo com a orientação do juiz relator do processo, com a votação dos demais juízes”. In MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34.ª edição. São Paulo: Atlas, 2013, pág. 723.

<sup>305</sup> Cf. Artigo 93, inciso IX da CF, que diz: “todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação”.

<sup>306</sup> No dissídio coletivo de natureza jurídica o Tribunal não cria normas, mas, tão somente, interpreta norma existente.

<sup>307</sup> A sentença normativa abrange toda a categoria envolvida no conflito, independentemente de filiação sindical. Nos casos em que no polo passivo do dissídio estiver uma empresa, ou grupo, a sentença normativa abrangerá todos os trabalhadores envolvidos, independentemente de associação ao seu sindicato de classe.

<sup>308</sup> Nesse sentido é o magistério de Martins, que diz: “a sentença normativa não é suscetível de execução, mas de cumprimento”. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34.ª edição. São Paulo: Atlas, 2013, pág. 733. Não existe título executório na sentença normativa, o título executório somente irá existir nos dissídios individuais, que poderão ter o descumprimento da sentença normativa como base dos pleitos da ação.



acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento;

b) a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do art. 616, § 3º.

Apesar de, em regra geral, os Tribunais fixarem prazo de vigência de um ano, sua duração, por força do parágrafo único do artigo 868 da CLT, poderá ser de até, no máximo, de quatro anos<sup>309</sup>.

### 3.2.2.6 - Comum acordo

Como ressaltado no tópico considerações históricas para compreensão do instituto (item 3.2.1 supra do presente estudo), com a entrada em vigor da EC 45/2004, a CF/88, no § 2.º do artigo 114, trouxe a exigência do *comum acordo* para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza socioeconômica.

O surgimento do termo *comum acordo*, segundo Amauri Mascaro Nascimento<sup>310</sup>, tem sua origem interligada a uma sugestão encaminhada pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, tal situação ocorreu pelo fato de uma greve em 1995 no setor petrolífero, houve demissão de 50 dirigentes sindicais, e ainda, no dissídio coletivo, que tramitou no TST, o Tribunal condenou o sindicato dos trabalhadores no pagamento de uma elevada multa diária no caso da greve não acabar. Após esses fatos, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) apresentou queixa contra o governo brasileiro<sup>311</sup>. A queixa foi apreciada pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT que oficiou o Brasil, sugerindo: a) a reintegração dos dirigentes sindicais petrolíferos despedidos na greve; b)

---

<sup>309</sup> Essa é a duração máxima permitida por Lei para a fixação pelo Tribunal, mas, nos casos em que não for celebrado novo instrumento normativo ou não seja proferida outra sentença normativa, por força da súmula 277 da SDI-1 do TST, as normas estabelecidas na sentença normativa serão exigíveis até que seja celebrado um novo instrumento coletivo. Com isso, as normas constantes na sentença normativa poderão ter uma vigência superior ao declinado na legislação.

<sup>310</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *A questão do dissídio coletivo de comum acordo*. São Paulo, Revista LTR, volume 70, 2.006, pág. 650/651.

<sup>311</sup> A queixa foi contra o governo brasileiro pelo fato de a empresa envolvida (PETROBRAS) ser estatal. A CUT fundamentou sua queixa pelo desrespeito à liberdade sindical. Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *A questão do dissídio coletivo de comum acordo*. São Paulo, Revista LTR, volume 70, 2.006, pág. 650/651.

transformação do nosso sistema de solução dos conflitos coletivos com a adoção da arbitragem quando solicitada pelas duas partes; c) a manutenção do dissídio coletivo apenas nos casos de greve em atividades essenciais.

Diante dessas sugestões da O.I.T., o Brasil aprovou uma lei de anistia para que fossem reintegrados os dirigentes demitidos. No que se refere à solução dos conflitos coletivos (alíneas “b” e “c” supra), caminhou-se para a supressão do dissídio coletivo, sendo também cogitada a hipótese de transformar o dissídio coletivo em arbitragem pelos tribunais trabalhista, o que não foi aceito<sup>312</sup>.

Assim, como pode ser observado no texto constitucional, artigo 114 da CF/88, prevaleceu à arbitragem e o dissídio coletivo, porém, inovando-se, com a figura do *comum acordo*, que aproxima o dissídio coletivo à arbitragem facultativa.

Essa necessidade de concordância das partes em conflito vem gerando grande discussão na doutrina brasileira desde sua introdução na CF/88, alguns autores defendem que o *comum acordo* é um pressuposto de cabimento para o dissídio coletivo<sup>313</sup>, há posicionamento no sentido de ser uma condição da ação<sup>314</sup>, outros defendem que não, que essa concordância é mera faculdade das partes<sup>315</sup>, existe, ainda, alguns doutrinadores que entendem que a obrigatoriedade do consenso para o ingresso do dissídio coletivo afronta o princípio constitucional do direito de ação e a inafastabilidade da jurisdição<sup>316</sup>, sendo, portanto, considerados por estes, inconstitucional a necessidade do *comum acordo* previsto na EC 24/2004<sup>317</sup>.

---

<sup>312</sup> Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *A questão do dissídio coletivo de comum acordo*. São Paulo, Revista LTR, volume 70, 2.006, pág. 650/651.

<sup>313</sup> Nesse sentido CAMPANER, Ozório César. *Conflitos coletivos de trabalho e formas de solução*. São Paulo: LTr, 2.011, pág. 184 e ss.;

<sup>314</sup> Vd Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: 2.011, 9.ª edição, LTr, pág. 1.184 e ss.; MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34.ª edição. São Paulo: Atlas, 2013, pág. 707/708.

<sup>315</sup> Nesse sentido Márcio Ribeiro do Valle. Dissídio coletivo, Emenda Constitucional nº 45/2004, inexistência de óbice ao exercício do direito de ação. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, p. 103-105, jan.abr. 2.005; VIDIGAL, MÁRCIO FLÁVIO SALEM. "Primeiras e Brevíssimas reflexões sobre a nova redação do § 2º do art.114 da Constituição da República. EC 45/2004". Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/6427/primeiras-e-brevissimas-reflexoes-sobre-a-nova-redacao-do-art-114-2-da-constituicao-da-republica>, acessado em 30.10.2013.

<sup>316</sup> Nesse sentido NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 27.ª edição, 2012, página 929 e ss.; BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: 2.010, LTr, pág. 204 e ss.; SUSSEKIND, Arnaldo. “Do ajuizamento dos dissídios coletivos”. *Revista LTr*. São Paulo: LTr, Vol. 69, setembro de 2005, pág. 1.032.

<sup>317</sup> Não se adentrará no mérito da constitucionalidade ou não do *comum acordo*, mas quais as implicações essa modificação legislativa trouxe. Existem em tramitação no Superior Tribunal Federal ações diretas de inconstitucionalidade da exigência do consenso, quais sejam: ‘ADIn’s’ de números 3392, 3423, 3431 e 3520. Registra-se que quanto à constitucionalidade do dispositivo legal, a Procuradoria-Geral da República, no ADIn 3432-4/DF emitiu um parecer se manifestando pela improcedência do ADIn, nos seguintes termos: “Ação direta de inconstitucionalidade em face do § 2º do art. 114 da Constituição, com

Nos Tribunais brasileiros também há decisões conflitantes, algumas tratam o *comum acordo* como pressuposto de cabimento do dissídio coletivo, assim, quando inexistente o consenso, extingue o processo sem resolução de mérito. O TST assim tem se manifestado, como se observa na transcrição do acórdão abaixo:

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 Seção Especializada. Recurso ordinário a que se dá provimento, a fim de se decretar a extinção do processo sem resolução do mérito, na forma do art. 267, IV, do CPC. (processo n.º 1379-74.2010.5.19.0000, data de julgamento: 15/10/2013, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, data da publicação: DEJT 25/10/2013)<sup>318</sup>.

---

a redação dada pelo art. 1º da Emenda Constitucional n. 45, de 8 de dezembro de 2004. O poder normativo da Justiça do Trabalho, por não ser atividade substancialmente jurisdicional, não está abrangido pelo âmbito normativo do art. 5º, inciso XXXV, da Constituição da República. Assim sendo, sua restrição pode ser levada a efeito por meio de reforma constitucional, sem que seja violada a cláusula pétreia que estabelece o princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário”. No mesmo entendimento é o Enunciado n.º 35, aprovado na Primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília – DF, que diz: DISSÍDIO COLETIVO. COMUM ACORDO. CONSTITUCIONALIDADE. AUSÊNCIA DE VULNERABILIDADE AO ART. 114, § 2º, DA CRFB. Dadas as características das quais se reveste a negociação coletiva, não fere o princípio do acesso à Justiça o pré-requisito do comum acordo (§ 2º, do art. 114, da CRFB) previsto como necessário para a instauração da instância em dissídio coletivo, tendo em vista que a exigência visa a fomentar o desenvolvimento da atividade sindical, possibilitando que os entes sindicais ou a empresa decidam sobre a melhor forma de solução dos conflitos.

<sup>318</sup> Nessa linha são as decisões da seção especializada em dissídio coletivo do Tribunal Superior do Trabalho nos seguintes processos: ReeNec e RO - 2009400-13.2009.5.02.0000, Data de Julgamento: 13/11/2012, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 30/11/2012; RO - 20800-07.2010.5.17.0000, Data de Julgamento: 13/11/2012, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 23/11/2012; RO - 8500-13.2010.5.17.0000, Data de Julgamento: 13/11/2012, Relator

O Tribunal fundamenta sua decisão nos dizeres que a EC. n.º 45/2004 trouxe um novo requisito processual para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, sendo o *comum acordo* pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo, essa permissão pode ser expressa ou tácita<sup>319</sup>, não sendo essa exigência de consenso inconstitucional<sup>320</sup>, mas sim, uma necessidade de esgotamento da fase negocial.

O posicionamento do TST é cristalino em ser o *comum acordo* um pressuposto processual, mas até o momento não fora publicada nenhuma súmula ou orientação jurisprudencial nesse sentido, desse modo, seu entendimento não é vinculativo, podendo os Tribunais Regionais do Trabalho decidir de maneira diversa. E esta é a realizada existente, como se observa no acórdão do Tribunal Regional da Terceira Região que segue:

PROCESSO À DISPOSIÇÃO DOS SRS. ADVOGADOS NA  
DIRETORIA DE RECURSOS, RUA GOITACASES, 1475, 2o.  
ANDAR EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO - "MÚTUO  
CONSENSO" - DESNECESSIDADE. O ajuizamento de  
dissídio coletivo de natureza econômica constitui forma de

---

Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 23/11/2012; RO - 207-80.2011.5.04.0000, Data de Julgamento: 13/11/2012, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 23/11/2012; RO - 67700-10.2007.5.15.0000, Data de Julgamento: 13/11/2012, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 23/11/2012.

<sup>319</sup> O Tribunal entende não ser necessário que as partes assinem a petição inicial do dissídio coletivo em conjunto, ou que a permissão para o ajuizamento seja escrita, o importante é que as partes não se opõem ao poder normativo da Justiça do Trabalho.

<sup>320</sup> Defendem em suas decisões que “a exigência de comum acordo para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica não é inconstitucional, uma vez que o direito de ação não é ilimitadamente exercitável, podendo a lei dispor sobre requisitos, condições e pressupostos para o seu exercício, a exemplo das hipóteses previstas no art. 616, § 4º, da CLT, em que se determina o esgotamento da negociação coletiva antes do ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, e no art. 217, § 1º, da Constituição Federal, em que se condiciona a admissibilidade pelo Poder Judiciário das ações relativas à disciplina e às competências desportivas ao esgotamento prévio das instâncias da justiça desportiva. Ademais, o direito de ação é inalienável apenas quando vinculado à pretensão reparatória de lesão ou pretensão libertadora de ameaça a direito (art. 5º, XXXV, CF), as quais pressupõem violação ou indício de violação de direitos subjetivos resultantes de normas jurídicas preexistentes, e não quando vinculado à pretensão de natureza constitutiva, núcleo do dissídio coletivo de natureza econômica, que se dirige à criação de normas jurídicas. Além disso, tal exigência tem como objetivo levar às partes ao esgotamento da negociação, dispensando a intervenção da Justiça do Trabalho, que somente atuaria quando as partes, em conjunto, assim desejassem. Ressalte-se que a exceção se faz apenas em relação à atuação do Ministério Público, prevista no § 3º do art. 114 da Constituição Federal, nas hipóteses de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão a interesse público”. Trecho retirado dos fundamentos do acórdão do processo n.º 1379-74.2010.5.19.0000, data de julgamento: 15/10/2013, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, data da publicação: DEJT 25/10/2013.

acesso à Justiça. O próprio texto constitucional (§ 2º do art. 114), alude a uma "faculdade" e a sua redação não pode levar ao raciocínio de ser entendida como vedação absoluta da via judicial. Extinguir o feito, sem investigação meritória, por eventual ausência de possível pressuposto processual ("comum acordo"), acabaria por premiar o comportamento do Suscitado, principalmente quando se verifica que, dentre outros nevrálgicos aspectos, ele concorda com a maioria das cláusulas trazidas a exame. Demais disso, há disposição do Estatuto do próprio Suscitado sobre a convocação de Assembleia Geral "...quando se tratar de decisão sobre convenção ou dissídio coletivo...", requisito não atendido pelo Sindicato-suscitado<sup>321</sup>.

O Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região também se pronunciou nesse sentido, como se observa na transcrição abaixo:

“Dissídio coletivo econômico. Comum acordo. Faculdade:  
A faculdade de ajuizamento conjunto (de comum acordo) não exclui o ajuizamento unilateral, cujo amparo decorre de cláusula pétrea constitucional, até porque estabelecer a exigência do prévio comum acordo como "conditio sine qua non" para a instauração do dissídio coletivo implica forjar uma antinomia entre o artigo 114 e a cláusula pétrea da indeclinabilidade da jurisdição, contemplada no inciso XXXV do artigo 5º da Carta Magna, resumida no princípio segundo o qual a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. (omissis)<sup>322</sup>.

Compartilha-se do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, pois entende que o *comum acordo* é um pressuposto para o cabimento da ação, não pode haver o processamento do dissídio coletivo de natureza econômica sem a anuência da outra

---

<sup>321</sup> TRT da 3.ª Região; Processo: 00411-2011-000-03-00-0 DC; Data de Publicação: 30/05/2012; Órgão Julgador: Secao Espec. de Dissidios Coletivos; Relator: Camilla G.Pereira Zeidler; Revisor: Marcio Ribeiro do Valle; Divulgação: 29/05/2012. DEJT. Página 55.

<sup>322</sup> TRT 2ª Região, Acórdão nº: 2006000061, processo nº: 20222-2005-000-02-00-0, ano: 2005, Turma: SDC, data da publicação: 24/01/2006, Relatora Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva.

parte. Defende que essa concordância não tem a obrigação de ser expressa, podendo ser tácita, quando não manifestada à recusa após o ajuizamento da ação.

Entende que não se pode impor a forma de resolução do conflito de trabalho, esse deverá ser escolhido pelos envolvidos<sup>323</sup>, salvo nos casos dos serviços essenciais, e com possibilidade de lesão ao interesse público<sup>324</sup>, em que uma das partes, unilateralmente, poderá ajuizar o dissídio coletivo ou, até mesmo, o próprio M.P.T.<sup>325</sup>.

Outra possibilidade que defende ser cabível o ajuizamento do dissídio coletivo econômico sem a anuência é nos casos das negociações prolongadas e infrutíferas, considerando assim as negociações que não se resolvam diretamente pelas partes e encontram-se estagnadas, sem avanços, mesmo após tentativa de conciliação e mediação<sup>326</sup>. O prazo que entende razoável para se considerar prolongada e infrutífera a negociação é o fim do prazo da mediação, que em regra geral é de 30 dias, podendo ser majorado por acordo entre as partes (artigo 5.º do Decreto n.º 1.572/95). Portanto, considera-se que a mediação é um pressuposto para o cabimento do dissídio coletivo sem anuência da parte contrária<sup>327</sup>.

A EC n.º 45/2004 veio fortalecer e privilegiar a negociação coletiva, e, quando infrutífera, os meios autônomos de resolução do conflito coletivo. Registra-se que com a inclusão da necessidade do *comum acordo*<sup>328</sup> para o ajuizamento do dissídio coletivo, diminuiu o número de conflitos levados à solução jurisdicional, em 2003, no Tribunal Regional da Terceira Região, foram ajuizados 92 dissídios coletivos de trabalho, após a publicação da EC/45 houve uma redução gradativa desses processos, chegando, em

---

<sup>323</sup> Fundamenta tal posição no princípio da voluntariedade previstos na Convenção n.º 98 da O.I.T. e na Recomendação n.º 92 da O.I.T.. No mesmo sentido *vd Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, Ofi cina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2.006.

<sup>324</sup> Somente haverá lesão ao interesse público nos casos de greve, pois o fato de haver uma negociação prolongada e infrutífera em nada afetará a prestação de serviço, posto que enquanto não houver movimento paretista o serviço continuará sendo prestado.

<sup>325</sup> Cf. §3.º do artigo 114 da CF/88.

<sup>326</sup> O dissídio coletivo de trabalho é o último recurso disponível para a resolução do impasse, com isso a recusa, nos casos de negociação infrutífera e prolongada, tem que ser fundamentada, haja vista que a negociação direta, a conciliação, a mediação e a arbitragem facultativa já terão sido frustradas. Não podendo ser aceito, após todas essas tentativas, que a parte recuse o dissídio coletivo apenas para obstacularizar a negociação coletiva e atormentar a categoria. Cf. SILVA, Homero Batista Romeu da. *Curso de direito do trabalho aplicado, Volume 7: direito coletivo do trabalho*. 2.ª edição, Rio de Janeiro: Elsevier, 2.012, página 198.

<sup>327</sup> Ressalta-se que nada impede das partes optarem por outro meio de resolução do conflito coletivo, como por exemplo a arbitragem.

<sup>328</sup> Pelo fato de ter a necessidade do *comum acordo* Arouca sustenta que o dissídio coletivo, atualmente, se assemelha a uma arbitragem facultativa realizada pelo sindicato. In AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil/passado, presente, futuro?*. São Paulo: LTr, 2013, pág. 313.

2012, ao número de 50 dissídios coletivos instaurados no Tribunal, como pode ser observado no gráfico de evolução do dissídio coletivo realizado pelo TRT da 3.<sup>a</sup> Região.

### **3.2.2.7 - Limites do poder normativo**

A EC. 45/2004 alterou a competência da Justiça do Trabalho, no que se refere aos dissídios coletivos, passando de *estabelecer normas e condições para decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*<sup>329</sup>.

A CLT, em seu artigo 766 dispõe: “Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas”. Portanto, a CLT traz uma limitação ao poder normativo do Tribunal trabalhista, como fundamentado em antiga decisão proferida pelo TST, que segue:

“Poder Normativo. 1. O poder normativo atribuído à Justiça do Trabalho, limita-se, ao norte, pela Constituição Federal; ao sul, pela lei, a qual não pode contrariar; a leste, pela equidade e bom senso; e a oeste, pela regra consolidada no artigo setecentos e sessenta e seis, conforme a qual nos dissídios coletivos serão estipuladas condições que assegurem justo salário aos trabalhadores, mas ‘permitam também justa retribuição às empresas interessadas’.”<sup>330</sup>.

O Superior Tribunal Federal, antes da publicação da EC. 45/2004, ao proferir a decisão no Recurso Extraordinário n.º 197.911-9, de Relatoria do Ministro Octávio Gallotti, trouxe seu entendimento sobre os limites do poder normativo da Justiça Trabalhista, fundamentou que esse poder legiferante somente poderia operar no vazio da

---

<sup>329</sup> Nova redação do § 2.º do artigo 114 da CF/88, trazida pela. 45/2004.

<sup>330</sup> TST RODC n.º 30/82, em 27.05.82, Tribunal Pleno, Relator Ministro Coqueijo Costa, publicado DJ 12.08.1982.

lei, não podendo contrariar ou sobrepor a legislação vigente, estando o poder normativo limitado à supremacia da lei formal<sup>331</sup>.

Na doutrina o limite do poder normativo não é pacífico, RIPPER, diante da alteração do termo *estabelecer normas e condições* por *decidir o conflito*, fundamenta que não há mais a possibilidade do Tribunal em criar normas, limitando as decisões aos mínimos preceitos legais e às cláusulas anteriormente negociadas<sup>332</sup>. Segundo o Jurista:

“A expressão *estabelecer* deve ser entendida como sinônimo de *criar, instituir*, entretanto, a expressão *decidir* está limitada à questão *propugnada pelas partes*, e mesmo assim respeitadas todas as *disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*”<sup>333</sup>.

Em sentido contrário é o posicionamento de Sergio Pinto Martins, que entende que a Justiça do Trabalho ainda pode estabelecer normas e condições de trabalho, sustentando:

---

<sup>331</sup> EMENTA: - DISSÍDIO COLETIVO. Recursos extraordinários providos, para excluir as cláusulas 2ª (piso correspondente ao salário mínimo acrescido de percentual) e 24ª (estabilidade temporária), por contrariarem, respectivamente, o inciso IV (parte final) e I do art. 7º da Constituição, este último juntamente com o art. 10 do ADCT, bem como a cláusula 29ª (aviso prévio de sessenta dias), por ser considerada invasiva da reserva legal específica, instituída no art. 7º, XXI, da Constituição. 2. Recursos igualmente providos, quanto à cláusula 14ª (antecipação, para junho, da primeira parcela do 13º salário), por exceder seu conteúdo à competência normativa da Justiça do Trabalho, cujas decisões, a despeito de configurarem fonte de direito objetivo, revestem o caráter de regras subsidiárias, somente suscetíveis de operar no vazio legislativo, e sujeitas à supremacia da lei formal (art. 114, § 2º, da Constituição). 3. Recursos de que não se conhece no concernente à cláusula 1ª (reajuste salarial), por ausência de pressupostos de admissibilidade, e, ainda, no que toca às cláusulas 52ª (multa pela falta de pagamento de dia de trabalho), 59ª (abrigo para a proteção dos trabalhadores), 61ª (fornecimento de listas de empregados), 63ª (afixação de quadro de avisos), visto não contrariarem os dispositivos constitucionais contra elas invocados, especialmente o § 2º do art. 114. Decisão por maioria, quanto às cláusulas 29ª e 14ª, sendo, no restante unânime. (RE 197911 / PE - PERNAMBUCO - RECURSO EXTRAORDINÁRIO Relator(a): Min. OCTAVIO GALLOTTI, Julgamento: 24/09/1996, Órgão Julgador: Primeira Turma). Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28RE%24%2E%2E%2E+197911%2E%2E%29+OU+%28RE%2EACMS%2E+ADJ2+197911%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/blv32h6>. Acessado em 23.06.2013.

<sup>332</sup> Sustenta RIPPER que “a exclusão da expressão estabelecer normas e condições, ao nosso entender, retira qualquer possibilidade criativa da Justiça do Trabalho e limita suas decisões aos mínimos preceitos legais e às cláusulas anteriormente negociadas (limite mínimo). Ainda assim, desde que o conflito coletivo seja fundado no conteúdo e não na existência dessas cláusulas, bem como seja proposto de comum acordo prévio, frustrada a negociação coletiva ou na recusa das partes pela arbitragem voluntária”. In RIPPER, Walter Wiliam. *O poder normativo da justiça do trabalho após a EC 45/2204*, São Paulo: LTr, 2007, página 108.

<sup>333</sup> *Ibidem*.



A expressão *decidir o conflito* tem de ser entendida no sentido de estabelecer normas e condições de trabalho, pois essa é a função do poder normativo da Justiça do Trabalho. É da essência do dissídio coletivo de natureza econômica serem estabelecidas normas e condições de trabalho<sup>334</sup>.

No presente estudo adotará o posicionamento de intermediário entre os dois acima expostos, pois entende que a alteração constitucional claramente tem o intuito de fortalecer a negociação coletiva<sup>335</sup>, limitando, desse modo, a competência da Justiça do Trabalho para julgar os dissídios coletivos, mas tal limite não é irrestrito, não se extinguiu o poder normativo do Tribunal, apenas o limitou as *disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*.

Com isso, na interpretação do dispositivo legal utilizada no presente estudo, os tribunais podem sim *criar* novas normas e condições para as categorias envolvidas no processo de dissídio coletivo, como, por exemplo, no caso de reajustes salariais da categoria. Porém, não pode o Tribunal criar normas ao seu bel prazer, somente podendo se manifestar nos casos em que as partes, de comum acordo, procurarem a solução jurisdicional do conflito, se restringindo o Tribunal às cláusulas constantes no processo, devendo decidir com equidade e em conformidade com a legislação. E ainda, se a legislação já contenha norma sobre o tema, não poderá o Tribunal se manifestar, como, por exemplo, no dissídio coletivo se pleiteie que o adicional de horas extras passe dos atuais 50% (artigo 7.º, inciso XVI da CF/88<sup>336</sup>) para um valor maior. Nesse caso, a Justiça do Trabalho deverá respeitar o dispositivo legal que trata o tema.

Quanto se refere à limitação das normas convencionadas anteriormente, defende-se que o Tribunal não pode excluir uma condição pré-existente no instrumento normativo que julga<sup>337</sup>, sendo, sempre, garantidas as conquistas de ambas as categorias

---

<sup>334</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34.ª edição. São Paulo: Atlas, 2013, pág. 713.

<sup>335</sup> ROMITA defende que esse manutenção de cláusula pré-existente desestimula a negociação coletiva *in ROMITA, Arion Sayão. "O poder normativo da Justiça do Trabalho: A necessidade da reforma."* Artigo disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/rev\\_22/artigos/art\\_arion.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_22/artigos/art_arion.htm).

<sup>336</sup> Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

<sup>337</sup> Deve-se levar em consideração o princípio do não retrocesso social, que, nas palavras de Canotilho: "pode formular-se assim: núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas ('lei de segurança nacional', 'lei do subsídio de desemprego', lei do serviço de saúde') deve

(profissional e econômica) na sentença normativa. Tal limitação deve-se ao fato da aderência contratual da norma coletiva<sup>338</sup>, uma vez que as normas coletivas integram o contrato individual de trabalho até a celebração de um novo instrumento coletivo, consoante jurisprudência pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho, através da publicação da súmula 277 da SDI-1 do Tribunal<sup>339</sup>.

---

considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas que, sem a criação de esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática, numa ‘anulação’, ‘revogação’, ou ‘aniquilação’ pura e simples desse núcleo essencial já realizado, sobretudo quando o núcleo essencial se reconduz a garantia mínima de existência condigna inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana”. In CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 2. ed. Coimbra : Almedina, 1998, pág. 321.

<sup>338</sup> Sobre a aderência contratual da norma coletiva *vd.*, por todos, HAZAN, Bruno Ferraz. *A aderência contratual das normas coletivas*. São Paulo: LTr, 2012.

<sup>339</sup> Registra-se que a súmula 277 da SDI-1 do TST, foi transcrita na nota 296 *supra*.

## 4 - Meios acessórios de resolução de conflito coletivo de trabalho

Considera-se, como exposto alhures, que a conciliação e a mediação são meios auxiliares de composição do conflito coletivo de trabalho, posto que as partes ainda detenham o poder decisório, os terceiros envolvidos apenas auxiliam e aproximam as partes, mas somente a elas cabe a decisão.

Esses institutos surgem como incidentes na negociação coletiva <sup>340</sup>, tanto na conciliação quanto na mediação, há uma interferência de um terceiro no processo negocial, o qual passa a gerir o processo, podendo até mesmo propor solução, como ocorre na mediação. Assim sendo a conciliação e a mediação tem uma característica em comum, que é a intervenção de um terceiro, estranho as partes, podendo ser pessoa física ou um grupo colegiado<sup>341</sup>, para tentar solucionar o impasse por via de acordo<sup>342</sup>.

Fato é que sempre a resolução do conflito será realizada por acordo entre as partes, por meio da auto-composição. Assim, entende-se que esses institutos auxiliam a resolução coletiva, mas o conflito somente é resolvido pelo comum acordo entre as partes.

Apesar da semelhança entre a conciliação e a mediação, existem algumas diferenças nesses institutos. Com isso passa a conceitua-los.

### 4.1 - Conciliação<sup>343</sup>

---

<sup>340</sup> Monteiro Fernandes entende que a conciliação, a mediação e a arbitragem surgem sempre como incidentes contratuais da negociação, *cf. conciliación, mediación y arbitraje en Portugal, in Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pág. 681.*

<sup>341</sup> Cf. ANTONIO MARTÍN VALVERDE, *Derecho del Trabajo*, 14.ª Ed., Madrid, 2.005, pág. 401.

<sup>342</sup> Nesse sentido João Reis pondera «(...) seguindo a linha tradicional, por procedimentos autônomos de resolução de conflitos laborais entendemos aqueles que são instituídos pelas partes por via de acordo, mormente aqueles que são criados por convenção colectiva, tais como a conciliação, a mediação e a arbitragem». *In Boletim da Faculdade de Direito, STVDIA IVRIDICA 96, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita, 2.009, pág. 681.*

<sup>343</sup> A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reuniu-se em Genebra, e, em sua Trigésima Quarta reunião, realizada em 6 de junho de 1951, por convocação do Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, editou a Recomendação n.º 92 da O.I.T., que versa sobre a conciliação e arbitragem voluntária, dispondo o seguinte sobre a conciliação:

“1. Um sistema de conciliação voluntária, adequado às condições nacionais, deveria estar à disposição para ajudar a evitar e resolver conflitos industriais entre empregadores e trabalhadores.  
2. Todo sistema de conciliação voluntária constituído em base comum deveria incluir igual representação de empregadores e trabalhadores.  
3. (1) O sistema deve ser gratuito e ágil; todo prazo que prescrevam as leis ou regulamentos nacionais para os procedimentos deve ser estabelecido com antecedência e reduzido a um mínimo.

A conciliação<sup>344</sup> é geralmente a primeira alternativa das partes, podendo ser por via de acordo entre ambas, ou, em Portugal, com a requisição de um dos envolvidos<sup>345</sup>. Nesse instituto, a negociação coletiva é conduzida e incentivada por um terceiro<sup>346</sup>, colocando as partes em contato direto, no intuito de facilitar a negociação<sup>347</sup>. A função do conciliador é aproximar as partes, deixando-as mais a vontade para dirimir o conflito<sup>348</sup>. Ressalta que o conciliador não impõe soluções ao caso, somente tem a função de intermediar o processo de conciliação.

Há que se destacar que a conciliação não pode servir como meio de limitar o exercício do direito de greve, conforme exposto na Recomendação n.º 92 da O.I.T, em seu item “7”<sup>349</sup>.

Em Portugal o processo da conciliação é desenvolvido pelos serviços de conciliação do Ministério do Trabalho, que poderá ser assessorado, quando necessário,

---

(2) Dispositivos devem ser criados para permitir seja acionado ou por iniciativa de qualquer uma das partes do conflito ou ex officio pela autoridade da conciliação voluntária”.

<sup>344</sup> Sobre conceito de conciliação *vd* RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios de direito sindical*, pág. 238; FERNANDES, Antonio Monteiro. *Manual de Direito do Trabalho*, 2.010, ed. Almedina, pág. 902 e ss.; ORSINI, Adriana Goulart de Sena. *Formas de resolução dos conflitos de interesse: espaço de efetividade dos direitos sociais e processual do trabalho, in Soluções alternativas de conflitos trabalhistas*. LTr, São Paulo: 2.012, obra organizada por Ricardo José Macedo de Britto Pereira e Lorena Vasconcelos Poto; VALVERDE, Antonio Matín, *Derecho del Trabajo*, 14.ª Ed., Madrid, 2.005, pág. 401; MARTINEZ, Pedro Romano. *Resolução dos Conflitos Laborais por Arbitragem*, *Prontuário de Direito do Trabalho* 87, 2.010, págs. 281/282

<sup>345</sup> Cf. Art. 523 do CT, que trata da Admissibilidade e regime da conciliação, transcrevendo seu teor:

1 – O conflito colectivo de trabalho, designadamente resultante da celebração ou revisão de convenção colectiva, pode ser resolvido por conciliação.

2 – Na falta de regulamentação convencional, a conciliação rege-se pelo disposto no número seguinte e no artigo seguinte.

3 – A conciliação pode ter lugar em qualquer altura:

a) Por acordo das partes;

b) Por iniciativa de uma das partes, em caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão de convenção colectiva, ou mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.

<sup>346</sup> Nos dizeres de MONTEIRO FERNANDES, «se não existir acordo prévio quanto à entidade à qual será confiada a tentativa de conciliação [e não existe, a esse respeito, qualquer restrição legal], compete aos serviços de conciliação do Ministério do Trabalho realizar essa diligência, convocando as partes, no prazo de dez dias após a recepção do pedido, e orientando contactos subsequentes», *in* *Manual de Direito do Trabalho*, 2.011, ed. Almedina, pág. 909.

<sup>347</sup> O conciliador impulsiona as conversações entre as partes, por isso a conciliação se assemelha com a negociação coletiva, tendo como diferença principal a presença de um terceiro no processo negocial. Por esse motivo XAVIER fala que o processo da conciliação se assemelha ao da negociação, chamando esse instituto de negociação assistida. *In* XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 2.011, pág. 143.

<sup>348</sup> Pedro Romano Martinez, *Resolução dos Conflitos Laborais por Arbitragem*, *Prontuário de Direito do Trabalho* 87, 2.010, págs. 281/282.

<sup>349</sup> Ao tratar das generalidades da Recomendação n.º 92, a O.I.T. expressamente diz que: “Nenhuma disposição desta Recomendação pode ser interpretada como limitante, sob qualquer hipótese, do direito de greve”.

por outro departamento estadual responsável pelo setor da atividade<sup>350</sup>, nos moldes do artigo 524.º, 1 do CT<sup>351</sup>.

Para requerer a conciliação, a(s) parte(s) interessada(s) deverá(ao) fundamentar seu pedido e o objeto da mesma, tendo, ainda, a obrigação de juntar cópia do aviso prévio, nos casos em a conciliação for requerida por apenas umas das partes, como prevê o artigo 523, n.º 3, “b”<sup>352</sup>.

Caso preencha todas as regularidades do processo de conciliação, o serviço competente, nos dez dias seguintes a apresentação do requerimento convocará as partes para iniciar a conciliação<sup>353</sup>. E, em caso de revisão de convenção coletiva, o serviço competente deverá convidar para a conciliação a associação sindical ou de empregadores participantes no processo de negociação e não integrantes no requerimento que lhe foi dirigido.

A associação sindical ou de empregadores, caso convidada a participar da conciliação, tem a obrigação de responder ao convite no prazo de cinco dias, nos moldes estabelecidos no n.º 4 do artigo 524 do CT<sup>354</sup>.

Conforme determina o n.º 5 do artigo 524 do CT, as partes devem comparecer na reunião designada para a conciliação, e se não comparecerem, cometem contra-ordenação grave<sup>355</sup>. O primeiro ponto debatido na conciliação é a definição das matérias a serem tratadas pelo instituto<sup>356</sup>.

Após a delimitação da matéria a ser enfrentada pela conciliação, o conciliador tenta, de seu modo, ajudar as partes a solucionarem o impasse. E, em muitas vezes, as

---

<sup>350</sup> Cf. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 2.011, pág. 143.

<sup>351</sup> Procedimento de conciliação: 1 – A conciliação, caso seja requerida, é efectuada pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado, sempre que necessário, pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector de actividade.

<sup>352</sup> O aviso prévio deve ser enviado para outra parte no prazo de oito dias.

<sup>353</sup> Vd Artigo 524, n.º 3, do CT, que prevê: “Nos 10 dias seguintes à apresentação do requerimento, o serviço competente verifica a regularidade daquele e convoca as partes para o início da conciliação, devendo, em caso de revisão de convenção colectiva, convidar para a conciliação a associação sindical ou de empregadores participantes no processo de negociação e não envolvida no requerimento”.

<sup>354</sup> “A associação sindical ou de empregadores referida na segunda parte do número anterior deve responder ao convite no prazo de cinco dias”.

<sup>355</sup> N.º 8 do artigo 524 do CT, o qual se transcreve: “Comete contra-ordenação grave a associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador que não se faça representar em reunião para que tenha sido convocado”.

<sup>356</sup> N.º 6 do artigo 524 do CT, que diz: “A conciliação inicia-se com a definição das matérias sobre as quais vai incidir”.

partes chegam a um denominador comum, colocando fim no conflito coletivo, através de acordo entre as partes <sup>357</sup>.

No Brasil a conciliação do conflito coletivo pode ocorrer na esfera judicial e extrajudicial, mas, em regra, é realizada pelo judiciário, após a instauração do dissídio coletivo.

Quando ocorre a realização da conciliação extrajudicial, o conciliador será uma pessoa, ou grupo de pessoas, escolhido de comum acordo entre as partes contrapostas no conflito coletivo.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 613, diz que é obrigatório conter nas convenções e acordos coletivos normas para a conciliação das divergências oriundas da aplicação do instrumento normativo<sup>358</sup>. Porém, na prática, como elucidada Amauri Mascaro Nascimento: “os sindicatos nunca se interessam em dar efetividade a esse preceito legal, e raros foram os acordos coletivos contendo a cláusula obrigacional instituindo Comissões de Conciliação”<sup>359</sup>.

Em relação à conciliação judicial, o conciliador poderá ser um Ministro do Tribunal Superior do Trabalho<sup>360</sup> ou um desembargador do Tribunal Regional do Trabalho<sup>361</sup>. Acrescenta-se que facultasse as partes requerer que seja a conciliação realizada por um juiz de primeira instância, nos moldes previstos no artigo 860 da CLT<sup>362</sup>.

A audiência de conciliação é designada dentro do prazo de dez dias, artigo 860 da CLT, e nesta audiência o Presidente do Tribunal as convidará para se pronunciarem

---

<sup>357</sup> Nota-se que mesmo com a participação do conciliador, somente as partes possuem competência para colocar fim ao impasse, e, tão somente, através de acordo. Por isso, considerasse que a conciliação é um meio acessório de autocomposição do conflito coletivo.

<sup>358</sup> Artigo 613 da CLT - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

(...)

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

<sup>359</sup> Essa comissão de conciliação serve para discutir a aplicação dos instrumentos normativos, com isso, trata-se de uma conciliação de um conflito coletivo de trabalho, pois, mesmo que trate de divergência de aplicação do contrato coletivo de somente um trabalhador, esse conflito é coletivo, também chamado de conflito pseudoindividual, conforme já fundamentado na nota 27 do presente estudo.

<sup>360</sup> Quando o conflito coletivo tiver como partes entidades sindicais como base territorial de mais de um Estado Federação, a competência originária do dissídio coletivo será do Tribunal Superior do Trabalho.

<sup>361</sup> Quando a base territorial das entidades conflitantes se limitar a um Estado da Federação.

<sup>362</sup> Destaca-se o dispositivo legal: Art. 860 - Recebida e protocolada a representação, e estando na devida forma, o Presidente do Tribunal designará a audiência de conciliação, dentro do prazo de 10 (dez) dias, determinando a notificação dos dissidentes, com observância do disposto no art. 841.

Parágrafo único - Quando a instância for instaurada ex officio, a audiência deverá ser realizada dentro do prazo mais breve possível, após o reconhecimento do dissídio.

sobre as bases da conciliação, e se não sejam acordadas as bases, o Presidente submeterá aos interessados a solução que lhe pareça capaz de resolver o dissídio<sup>363</sup>.

Em não havendo a conciliação, o dissídio coletivo é processado, porém, o Tribunal, a todo tempo, tentará resolver o impasse pela conciliação, sendo este um princípio da Justiça do Trabalho, qual seja, o princípio da conciliação<sup>364</sup>.

## 4.2 - Mediação

A mediação é diferente da conciliação, eis que o mediador conta com maiores possibilidades de intervenção, pois tem o direito de tecer seus comentários às partes, e, caso o imbróglio continue, tem o direito de emitir uma proposta de solução do conflito para as partes, a qual não é vinculante. Salienta-se que os princípios gerais da conciliação estão presentes na mediação (fomentar o encontro de vontades entre as partes conflitantes), por esse motivo, considera-se a mediação como o meio do caminho entre a conciliação e a arbitragem<sup>365</sup>.

Considerasse que a mediação, assim como a conciliação, não é um meio de resolução do conflito coletivo de trabalho, mas sim uma forma auxiliar para que as partes contrapostas consigam resolver a divergência instaurada na negociação coletiva, colocando fim a ela pelo acordo direto. Por isso, por não ter o mediador o poder decisório, entende-se que não é um meio de resolução, mas sim como um processo auxiliar que poderá levar a resolução do conflito pelo acordo direto entre os litigantes.

Segundo WARAT a mediação “... não busca a sua decisão por um terceiro, mas, sim, a sua resolução pelas próprias partes, que recebem o auxílio do mediador para administrá-lo. A mediação não se preocupa com o litígio, ou seja, com a verdade formal contida nos autos. Tampouco, tem como única finalidade a obtenção de um acordo. Mas visa, principalmente, a ajudar as partes a redimensionar o conflito, aqui entendido como

---

<sup>363</sup> Nesse sentido é o artigo 862 da CLT, que diz: “Na audiência designada, comparecendo ambas as partes ou seus representantes, o Presidente do Tribunal as convidará para se pronunciarem sobre as bases da conciliação. Caso não sejam aceitas as bases propostas, o Presidente submeterá aos interessados a solução que lhe pareça capaz de resolver o dissídio”.

<sup>364</sup> Sobre o princípio da conciliação *vd* LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: 2.011, 9.ª edição, LTr, págs. 86/86.

<sup>365</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Resolução dos Conflitos Laborais por Arbitragem*, Prontuário de Direito do Trabalho 87, 2.010, pág. 283.

conjunto de condições psicológicas, culturais e sociais que determinaram um choque de atitudes e interesses no relacionamento das pessoas envolvidas”<sup>366</sup>.

No âmbito das soluções do conflito de trabalho, no Brasil, a possibilidade de mediação do conflito coletivo de trabalho está prevista no Decreto n.º 1.572/95<sup>367</sup>, como se observa nos artigos abaixo transcritos:

Art. 1º A mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista será exercida de acordo com o disposto neste Decreto.

Art. 2º Frustrada a negociação direta, na respectiva data-base anual, as partes poderão escolher, de comum acordo, mediador para composição do conflito.

§ 1º Caso não ocorra a escolha na forma do caput deste artigo, as partes poderão solicitar, ao Ministério do Trabalho, a designação de mediador.

§ 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar de negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho a designação de mediador.

§ 3º A designação de que tratam os parágrafos anteriores poderá recair em:

a) mediador previamente cadastrado nos termos do art. 4º desde que as partes concordem quanto ao pagamento dos honorários por ele proposto por ocasião da indicação; ou

b) servidor do quadro do Ministério do Trabalho, sem ônus para as partes.

Em regra, no Brasil, a mediação é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE<sup>368</sup>, isso porque a própria CLT, em seu artigo 616, parágrafo primeiro, determina que quando uma das partes envolvidas na negociação coletiva se recusar a negociar, a outra parte deverá informar o MTE para que convoque a parte recalcitrante para a mediação<sup>369</sup>.

---

<sup>366</sup> WARAT, Luis Alberto. *O ofício do mediador: surfando na pororoca*. Florianópolis: Boiteux, 2004, pág. 60.

<sup>367</sup> Decreto n.º 1.572, de 28 de julho de 1995. Esse Decreto Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências

<sup>368</sup> O Ministério do Trabalho e Emprego é um órgão estatal, que presta o serviço de mediação dos conflitos coletivos de trabalho sem nenhum custo para os envolvidos. Essa mediação também pode ser realizada por um terceiro escolhido pelas partes, bem como pelo Ministério Público do Trabalho.

<sup>369</sup> *Vd* artigo 616 da CLT, transcrito na nota 11 do tópico negociação coletiva.



A mediação junto ao MTE será realizada por um de seus servidores<sup>370</sup>, podendo envolver conflitos envolvendo a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho, descumprimento e divergências de interpretação desses instrumentos normativos ou de norma legal e conflitos intersindicais<sup>371</sup>, tendo o mediador, segundo o Decreto n.º 1.572/95, citado anteriormente, o prazo máximo de trinta dias para finalizar a negociação coletiva, podendo esse prazo ser dilatado, desde que haja comum acordo entre as partes nesse sentido<sup>372</sup>.

A mediação é um método muito utilizado no sistema brasileiro, o que levou o Ministério do Trabalho e Emprego, em fevereiro do ano de 2009, através da divisão de estatística da Coordenação Geral de Relações do Trabalho, publicar um quadro de estatísticas de mediações realizadas pelo órgão dos anos de 1997 a 2008<sup>373</sup>. Nesse documento pode ser observado que, com o passar dos anos, as partes envolvidas na negociação coletiva têm cada vez mais se valendo da utilização da mediação neste órgão, a título de exemplo, verifica-se um acréscimo de, aproximadamente, 75% (setenta e cinco por cento) no número de mediações realizadas entre 1997 a 2008<sup>374</sup>.

Em Portugal Monteiro Fernandes, diz que a mediação trata-se de: “um processo caracterizado pela intervenção de uma entidade alheia ao conflito, que, depois de se inteirar das posições das partes e dos seus fundamentos, lhes endereça uma recomendação ou proposta de solução”<sup>375</sup>.

---

<sup>370</sup> Nesse sentido é a ementa normativa da secretaria de relação de trabalho do MTE, publicada através da Portaria n.º1, de 25 de maio de 2.006. (Publicada no DOU, 26 de maio de 2.006, Seção 1, pág. 101), que diz: EMENTA Nº 36 - MEDIAÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO. CONDIÇÃO FUNCIONAL DO MEDIADOR PÚBLICO - A mediação prevista no Decreto Nº 1.572, de 1995, somente pode ser exercida por servidor integrante do quadro funcional do Ministério do Trabalho e Emprego. (Referência: art. 11, da Lei Nº 10.192, de 14 de dezembro de 2001; e art. 2º, do Decreto Nº 1.572, de 28 de julho de 1995).

<sup>371</sup> Cf. Ementa normativa n.º 35 da secretaria de relação de trabalho do MTE, publicada através da Portaria n.º1, de 25 de maio de 2.006. (Publicada no DOU, 26 de maio de 2.006, Seção 1, pág. 101), que diz: EMENTA Nº 35 - MEDIAÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO. ABRANGÊNCIA. - A mediação de conflitos coletivos de trabalho, realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, abrange controvérsias envolvendo a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho, descumprimento e divergências de interpretação desses instrumentos normativos ou de norma legal e conflitos intersindicais relativos à representação legal das categorias. (Referência.: art. 11, da Lei Nº 10.192, de 14 de dezembro de 2001; art. 4º, da Lei Nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000; art. 2º, do Decreto n.º 1.256, de 1994; art. 2º, do Decreto Nº 1.572, de 28 de julho de 1995; art. 7º, da Portaria Nº 343, de 23 de maio de 2000).

<sup>372</sup> Cf. artigo 5.º do Decreto n.º 1.572/95.

<sup>373</sup> Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B6F1DAFC36A53/est\\_4934.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B6F1DAFC36A53/est_4934.pdf), acessado em 27.08.2.013.

<sup>374</sup> Em 1997 houve realização de 8.301 mediações em todo o território brasileiro, enquanto que em 2.008 houve 14.577 mediações realizadas pelo MTE, dados que podem ser verificados em [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B6F1DAFC36A53/est\\_4934.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B6F1DAFC36A53/est_4934.pdf), acessado em 27.08.2.013.

<sup>375</sup> Cf. FERNANDES, Antonio Monteiro. *Manual de Direito do Trabalho*, 2.011, ed. Almedina, pág. 903.

O Código do Trabalho prevê o instituto da conciliação em seus artigos 526.º a 528.º, dizendo que poderá haver mediação do conflito coletivo de trabalho nos casos de celebração ou revisão de uma convenção coletiva de trabalho <sup>376</sup>.

Essa mediação do conflito do trabalho pode ser regulamentada pela própria convenção coletiva<sup>377</sup>, nos casos de revisão, e, na falta dessa regulamentação, aplicar-se-á os dispositivos 526.º e ss. do Código do Trabalho.

O Código do Trabalho diz que, se não houver previsão convencional, a mediação tem lugar “por acordo entre as partes, em qualquer altura, nomeadamente no decurso da conciliação”<sup>378</sup>, ou “por iniciativa de uma das partes, um mês após início da conciliação, mediante comunicação, por escrito, outra parte”<sup>379</sup>.

Assim, como se depreende da leitura dos dispositivos do Código do Trabalho, a mediação, em caso de não haver previsão em convenção coletiva<sup>380</sup>, sempre será precedida da conciliação. Além disso, em caso de requerimento unilateral pela mediação<sup>381</sup>, deverá haver uma conciliação infrutífera, eis que há um prazo mínimo de duração da conciliação para a instauração do processo de negociação.

Essa mediação, quando requerida, é realizada por mediador nomeado pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, que poderá ser assessorada pelo serviço competente do ministério responsável pelo setor de atividade<sup>382</sup>.

O procedimento da mediação está previsto no artigo 527.º do Código do trabalho, que estabelece que o requerimento da mediação deva conter fundamentos de sua indicação, e quando requerido unilateralmente por uma das partes, deverá ser juntado o comprovante da comunicação à outra parte<sup>383</sup>. Após a apresentação do requerimento da mediação, o serviço competente terá um prazo de dez dias para

---

<sup>376</sup> Cf. artigo 536.º do CT.

<sup>377</sup> Cf. 492.º do CT, que diz: Artigo 492.º - Conteúdo de convenção colectiva

(...) 2 – A convenção colectiva deve regular: (...)f) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, nomeadamente através de conciliação, mediação ou arbitragem;

4 – A convenção colectiva pode prever que o trabalhador, para efeito da escolha prevista no artigo 497.º, pague um montante nela estabelecido às associações sindicais envolvidas, a título de participação nos encargos da negociação.

<sup>378</sup> Cf. artigo 526.º, item 3, alínea “a”.

<sup>379</sup> Cf. artigo 526.º, item 3, alínea “b”.

<sup>380</sup> Entende-se que a convenção coletiva poderá prever que a mediação seja a forma imediata de meio auxiliar de resolução do conflito coletivo, nos casos de revisão do instrumento normativo, possibilidade esta que se verifica no item 1 e 2 do artigo 526.º do CT.

<sup>381</sup> Cf. artigo 527.º, item 2, do CT, “O requerimento de mediação deve indicar a situação que a fundamenta e o objecto da mesma, juntando prova da comunicação à outra parte caso seja subscrito por uma das partes”.

<sup>382</sup> Cf. artigo 527.º, item 1, do CT.

<sup>383</sup> Cf. artigo 527.º, item 2, do CT.

verificar a regularidade do pedido de mediação, sendo sua obrigação nomear o mediador para o caso e notificando as partes<sup>384</sup>.

Nos casos em que a mediação for requerida unilateralmente por umas das partes, conforme expressamente prevê a alínea “b”, do item 3, do artigo 526.º do CT, após a nomeação do mediador, esse notifica a outra parte para que ela se manifeste a respeito do objeto da mediação. E, em caso de divergência, o mediador irá decidir sobre a viabilidade da mediação<sup>385</sup>.

Instaurada a mediação, as partes tem a obrigação<sup>386</sup> de comparecer as reuniões convocadas pelo mediador<sup>387</sup>. O mediador tem o prazo de 30 dias, a contar de sua nomeação, para remeter sua proposta para as partes, nos casos em que não se celebrar nenhuma acordo antes<sup>388</sup>. Para a confecção de sua proposta, se julgar necessário, o mediador poderá requerer para as partes e a qualquer departamento do Estado os dados e informações de que estes disponham e que julgue necessários<sup>389</sup>.

Após o mediador remeter sua proposta para as partes conflitantes, estas terão um prazo de dez dias, a contar da recepção, para comunicar aquele do aceite ou não da proposta<sup>390</sup>. Nesse prazo de resposta das partes, é facultado ao mediador o contato direto e unilateral com as partes, desde que considere conveniente para a celebração do acordo<sup>391</sup>. Decorrido o prazo de dez dias da resposta das partes, o mediador, em dois dias, deverá comunicar, em simultâneo, as partes se houve aceite ou não de sua proposta pela outra parte<sup>392</sup>. Acrescenta-se que o mediador tem a obrigação de guardar sigilo das informações prestadas pelas partes, não as divulgando para a parte contrária.

O artigo 528.º do Código do Trabalho traz a possibilidade das partes solicitarem ao ministro da área laboral, através de requerimento em conjunto, que o mediador seja uma personalidade daquela constante nas listras de árbitros presidentes<sup>393 394</sup>. E, caso o ministro concorde e a personalidade aceite, os encargos serão suportados pelo ministério responsável pela área laboral<sup>395</sup>.

---

<sup>384</sup> Cf. artigo 527.º, item 3, do CT.

<sup>385</sup> Cf. artigo 527.º, item 4, do CT.

<sup>386</sup> Se a parte não comparecer nas reuniões designadas pelo mediador cometerá contra-ordenação grave. Cf. artigo 527.º, item 11, do CT.

<sup>387</sup> Cf. artigo 527.º, item 6, do CT.

<sup>388</sup> Cf. artigo 527.º, item 7, do CT.

<sup>389</sup> Cf. artigo 527.º, item 5, do CT.

<sup>390</sup> Cf. artigo 527.º, item 8, do CT.

<sup>391</sup> Cf. artigo 527.º, item 7, do CT.

<sup>392</sup> Cf. artigo 527.º, item 9, do CT.

<sup>393</sup> Cf. artigo 528.º, item 1, do CT.

<sup>394</sup> Sobre lista de árbitros presidentes, *vd* tópico constituição do tribunal arbitral supra.

<sup>395</sup> Cf. artigo 528.º, item 2, do CT.

Nos casos em que a mediação não for realizada pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, este deverá ser avisado do início o termo da mediação pelas partes<sup>396</sup>.

Portanto, a mediação em Portugal e no Brasil tem os mesmos objetivos e pré-requisitos quais sejam a intervenção de um terceiro no processo negocial, o qual poderá fazer uma proposta para as partes envolvidas, que não tem caráter vinculante, mas caso as partes entendam por bem, podem acolher a proposta do mediador e transacionarem para colocar fim no conflito<sup>397</sup>.

---

<sup>396</sup> Cf. artigo 528.º, item 3, do CT.

<sup>397</sup> Entende-se que nesse caso as partes estarão resolvendo o impasse pela transação e não pela mediação, que servirá como um processo auxiliar para se chegar à solução do conflito.

## 5 - Meios de pressão

### 5.1 - Greve<sup>398</sup>

O mais importante meio de pressão laboral é a greve<sup>399</sup>, que é um direito constitucional garantido aos trabalhadores brasileiros (artigo 9.<sup>a</sup> da CF/88) e portugueses (artigo 57.<sup>o</sup> da CRP).

A greve é uma forma de autotutela<sup>400</sup> exercida pelos trabalhadores, a fim de pressionar/coagir o(s) empregador(es) para que seja solucionado o conflito coletivo instaurado, buscando, sempre, que seja atendido os pleitos laborais<sup>401</sup> para que seja atingido um maior equilíbrio na relação contratual<sup>402</sup>.

A Lei 7.783/1989, também conhecida no Brasil como Lei de greve, em seu artigo 2.<sup>o</sup> traz um conceito legal para o instituto, qual seja: “Para os fins desta Lei,

---

<sup>398</sup> Por não entender que a greve seja um meio de resolução do conflito coletivo de trabalho, por não ser um ato decisório das partes, mas sim uma forma de pressão exercida pelos trabalhadores em seus empregadores, visando conseguir, ao menos em parte, suas reivindicações pleiteadas ao(s) empregador(es). Não se justificará uma análise aprofundada do fenômeno. Sobre greve no direito português *vd* LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, 2004, pág. 187 e ss.; FERNANDES, Antonio Monteiro. *Manual de Direito do Trabalho*, 2.010, ed. Almedina, pág. 947 e ss.; XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 2.011, pág. 149 e ss., LEITÃO, Luís Manuel Teles Menezes. *Direito do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2.010, pág. 668 e ss., MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 4.<sup>a</sup> edição, editora Almedina, Coimbra, 2.007, página 1.191 e ss., CORDEIRO, Antonio Menezes. *Manual de direito do trabalho*, Almedina, 1.999, pág. 357 e ss. No direito brasileiro *vd* DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 7.<sup>a</sup> ed., LTR, São Paulo, 2.008, pág. 1.404 e ss., MAIA FILHO, Paulo Américo. *Ação civil pública como via alternativa ao dissídio coletivo*, LTr, 2.011, pág. 109 e ss., AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil/passado, presente, futuro?*. São Paulo: LTr, 2013, pág. 228 e ss., BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: 2.010, LTr, pág. 241 e ss., MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 18.<sup>a</sup> ed. Atlas S/A, 2003, pág. 850 e ss., HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> Ed., Saraiva, 2009, pág. 125 e ss., RUSSOMANO, Mozart Victor, *Princípios Gerais de Direito Sindical*, 2.<sup>a</sup> ed., Forense, 2.005, pág. 242 e ss., NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: LTR, 1982, pág. 448 e ss..

<sup>399</sup> Sobre o aspecto histórico da greve *vd* LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, 2004, pág. 187 e ss.; FERNANDES, Antonio Monteiro. *Manual de Direito do Trabalho*, 2.010, ed. Almedina, pág. 947 e ss.; LEITÃO, Luís Manuel Teles Menezes. *Direito do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2.010, pág. 668 e ss..

<sup>400</sup> Por isso também é classificada como meio de luta laboral.

<sup>401</sup> O movimento paredista tem como objetivo principal, em regra geral, conseguir que a entidade patronal aceite suas reivindicações, seja em parte ou na totalidade, para que se coloque fim ao impasse que se encontra instaurado pela estagnação da negociação coletiva, ou seja, a greve tem que ser precedida de negociação coletiva.

<sup>402</sup> Nesse sentido *vd* MARTINEZ, Pedro Romano, **Direito do Trabalho**, 4.<sup>a</sup> edição, editora Almedina, Coimbra, 2007, página 1.191, que diz: “A greve entre os conflitos colectivos, apresenta-se como a luta pragmática dos trabalhadores em que se pretende por em causa as regras vigentes. A greve permite que, sendo satisfeitas as reivindicações dos trabalhadores, se atinja um maior equilíbrio na relação contratual”.

considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.

Assim, do dispositivo legal destacado, se depreende que a greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica da prestação de serviço para um empregador ou vários desses, podendo ser essa suspensão total ou parcial dos serviços. Delgado diz que greve é:

(...) a paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando a defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos.<sup>403</sup>

A legislação brasileira traz algumas peculiaridades<sup>404</sup> para a deflagração e licitude do movimento paredista, tais como:

a) O movimento paredista somente poderá ter início após a frustração da negociação coletiva ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral (artigo 3.º da Lei de greve);

b) Somente os sindicatos de trabalhadores têm direito a deflagrar o movimento de greve, devendo, para tanto, além do pressuposto declinado na alínea anterior, convocar uma assembleia, na forma de seu estatuto, que deliberará sobre suas reivindicações e sobre a paralisação dos serviços (artigo 4.º da Lei em comento<sup>405</sup>).

c) Outro pressuposto para a licitude do movimento é o aviso prévio, que consiste na obrigação de notificação prévia, de no mínimo 48h de antecedência, ao(s) empregador(es) para a paralisação das atividades (parágrafo único do artigo 3.º da Lei de greve).

---

<sup>403</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 7.ª ed., LTR, São Paulo, 2.008, pág. 1.404.

<sup>404</sup> Termo cunhado do doutrinador Renato Saraiva, in SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho*. 10.ª edição, São Paulo: Método, pág. 395.

<sup>405</sup> Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º *omissis*.

Nos casos em que a paralisação ocorrer nos serviços essenciais<sup>406</sup> o aviso prévio deverá ser de antecedência mínima de 72 horas, sendo que deverá ser comunicado ao empregador(es) e os usuários do serviço, conforme determina o artigo 13.º da Lei em comento.

d) Com a deflagração do movimento paredista, os contratos de trabalho dos grevistas permaneceram suspensos, devendo as relações obrigacionais ser regidas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho (artigo 7.º da legislação em comento).

e) São garantidos aos grevistas, nos moldes do artigo 6.º da citada Lei: o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve; a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

Além disso, não é permitido afronto de direitos fundamentais de nenhuma das partes envolvidas (parágrafo 1.º, do artigo 6.º, da Lei de greve), por conseguinte, as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho de trabalhadores que não aderirem ao movimento ou causar dano à propriedade ou pessoa (parágrafo 3.º, do mesmo artigo). Ademais, é vedado que o empregador utilize de meios para constranger o empregado a comparecer ao trabalho,

---

<sup>406</sup> A própria Lei de greve traz uma classificação, em seu artigo 10.º, do que o legislador entende como serviço essencial, como se observa na transcrição do citado artigo: “Art. 10 - São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI compensação bancária”.

Nos casos dos serviços essenciais, as partes envolvidas, em comum acordo, deverão garantir a prestação dos serviços mínimos durante o movimento grevista, conforme determina o artigo 11.º da Lei, que segue: “Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”.

Não se entrará no mérito da problemática de como é estabelecido esses serviços mínimos, uma vez que a legislação é omissa neste aspecto, e a jurisprudência oscila em percentuais mínimos de prestação de serviço. Sobre os serviços essenciais *vd* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 30.ª edição, São Paulo: 2004. LTr; MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 21.ª ed., São Paulo: Atlas S/A, 2003, pág. 862.

ou realize atos capazes de frustrar a divulgação do movimento (parágrafo 2.º, do mesmo artigo).

f) Caso qualquer das partes desrespeite qualquer dos dispositivos legais da Lei de greve ou os grevistas após a celebração do instrumento normativo não retornem ao trabalho, estará constituído um abuso do direito de greve (artigo 14.º da Lei de greve).

Acrescenta-se que a responsabilidade dos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos no curso da greve, conforme preceitua o artigo 15.º da Lei de greve, será apurada segundo a legislação trabalhista, civil ou penal. Nos casos em que houver indícios de prática de delito, deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia (parágrafo único do artigo 15.º, supra citado).

Na legislação de Portugal, diferentemente do que ocorre no Brasil, não há um conceito de greve, o legislador deixou para a doutrina conceituar o instituto<sup>407</sup>, recorrendo-se, desse modo, ao magistério de Xavier que define a greve como:

“abstenção da prestação do trabalho, por um grupo de trabalhadores, como meio de realizar objetivos comuns. Trata-se, pois, de uma omissão ou retenção de trabalho decidida concertadamente por um grupo (no caso que nos interessa desencadeada pela associação sindical), para forçar os empregadores a realizar as reivindicações a que já nos referimos”<sup>408</sup>.

Como referido anteriormente, a greve, em Portugal, tem previsão no artigo 57º da CRP, bem como nos artigos 530.º e seguintes do Código de Trabalho. Esse direito dos trabalhadores é irrenunciável<sup>409</sup>, sendo de competência, em regra geral<sup>410</sup>, das associações sindicais a decisão da utilização desse recurso de greve<sup>411</sup>.

---

<sup>407</sup> A doutrina defende que o legislador não conceituou a greve para não restringi-la, limitando o exercício do direito de greve. Sobre a ausência de uma definição legal de greve *vd.*, por todos, FERNANDES, Antonio Monteiro. *Manual de Direito do Trabalho*, 2.010, ed. Almedina, pág. 924 e ss.

<sup>408</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 2.011, pág. 149.

<sup>409</sup> Cf. item 3, do artigo 530.º do CT.

<sup>410</sup> Conforme item 2, do artigo 531.º do CT, a assembleia de trabalhadores da empresa poderá deliberar sobre o recurso de greve, desde que a maioria dos trabalhadores não estejam representados por associação



Dos dispositivos legais constantes no Código de Trabalho português se depreende algumas peculiaridades em relação à greve, as quais se destacam abaixo:

a) Os trabalhadores em greve serão representados pelas associações sindicais (podendo haver mais de uma associação em determinada greve), ou, no caso da exceção da greve não ser convocada por uma entidade sindical (possibilidade destacada na nota n.º 399 da presente) por uma comissão de greve<sup>412</sup>. Esse poder de representação poderá ser delegado<sup>413</sup>.

b) A associação sindical ou a comissão de greve poderá utilizar-se de meios pacíficos para persuadir os trabalhadores para aderirem ao movimento paralista<sup>414</sup>.

c) Necessidade de aviso prévio ao(s) empregador(es) ou associação de empregadores e ao ministério responsável pela área laboral, por meios idôneos, podendo ser por escrito ou através de meios de comunicação social<sup>415</sup>, com antecedência mínima de 5 dias úteis, ou em situação referida no n.º 1 do artigo 537.<sup>o416</sup>, em 10 dias úteis<sup>417</sup>. Conforme n.º 3 do artigo 537 do CT, Esse aviso prévio deverá conter “uma proposta de

---

sindical, bem como a assembleia seja convocada para o efeito por pelo menos 20% ou 200 trabalhadores, e a maioria dos trabalhadores participem na votação e a deliberação seja aprovada por escrutínio secreto.

<sup>411</sup> Cf. artigo 531, item 1, do CT.

<sup>412</sup> Cf. artigo 532, item 1, do CT.

<sup>413</sup> Cf. artigo 532, item 2, do CT.

<sup>414</sup> Cf. artigo 533 do CT.

<sup>415</sup> Cf. n.º 2 do artigo 534 do CT.

<sup>416</sup>Artigo 537.º - Obrigação de prestação de serviços durante a greve 1 – Em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve, ou a comissão de greve no caso referido no n.º 2 do artigo 531.º, e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.

2 – Considera-se, nomeadamente, empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis o que se integra em algum dos seguintes sectores:

a) Correios e telecomunicações;

b) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;

c) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;

d) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;

e) Abastecimento de águas;

f) Bombeiros;

g) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;

h) Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas;

i) Transporte e segurança de valores monetários.

Não se debruçará sobre os serviços mínimos essenciais, por não ser o tema central do presente estudo, destacando, no entanto, que o artigo 537.º e 538.º do CT tratam desta matéria. E ainda, sobre o tema *vd* HENRIQUES, Joana Costa. “Fixação de Serviços Mínimos: as Arbitragens no Âmbito do CES Sobre o Sector dos Transportes”, in *Estudos de Direito do trabalho*, 1.ª ed., Coimbra, 2.011, obra organizada por António Monteiro Fernandes.

<sup>417</sup> Quanto aos prazos do aviso prévio de greve *vd* n.º 1 do artigo 534 do CT.

definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações e, se a greve se realizar em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de serviços mínimos”<sup>418</sup>.

d) Os grevistas não podem, durante o período da greve, ser substituídos por pessoas que na data do aviso prévio não laboravam no respectivo estabelecimento ou serviço, tampouco podem os empregadores contratar novos trabalhadores para ocuparem os cargos dos grevistas<sup>419</sup>. Existe, ainda, vedação expressa que impossibilita que as empresas contrate outra empresa para realizar os serviços dos grevistas, salvo nos casos em que não forem respeitados os “serviços mínimos referentes satisfação de necessidades sociais impreteríveis ou segurança e manutenção de equipamentos e instalações e na estrita medida necessária à prestação desses serviços”<sup>420</sup>. Caso o empregador desrespeite qualquer dessas situações declinadas, cometerá contra-ordenação muito grave<sup>421</sup>.

e) A greve suspende os contratos de trabalho, inclusive a percepção de remuneração e os deveres de subordinação e assiduidade<sup>422</sup>.

f) A greve terminará pelo “acordo entre as partes, por deliberação de entidade que a tenha declarado ou no final do período para o qual foi declarada”<sup>423</sup>.

g) Constitui contra-ordenação muito grave os atos que implique a coação, prejuízo ou discriminação de trabalhador por motivos de greve, sendo esses atos nulos<sup>424</sup>.

Destaca-se ainda que nos casos em que a greve for declarada ou executada de forma contrária à lei, os dias de paralisação irregular serão considerados como falta injustificadas desses trabalhadores<sup>425</sup>.

Por fim salienta-se que o CT prevê a possibilidade da convenção coletiva regular o uso da greve, bem como limitar, durante o curso da convenção, seu recurso por parte da associação sindical que firmou o instrumento coletivo<sup>426</sup>.

---

<sup>418</sup> Esses serviços poderão ser definidos em instrumento de regulamentação coletiva, e, nesses casos, não haverá necessidade de que conste no aviso prévio proposta sobre os mesmos, bastando, para tanto, que seja devidamente identificado o respectivo instrumento. Cf. n.º 4 do artigo 534 do CT.

<sup>419</sup> Cf. n.º 1 do artigo 535 do CT.

<sup>420</sup> Cf. n.º 2 do artigo 535 do CT.

<sup>421</sup> Cf. n.º 3 do artigo 535 do CT.

<sup>422</sup> Cf. n.º 1 do artigo 536 do CT.

<sup>423</sup> Cf. artigo 539 do CT.

<sup>424</sup> Cf. n.ºs 1 e 2 do artigo 540.º do CT.

<sup>425</sup> Cf. artigo 541.º do CT. Acrescenta-se que o referido artigo ainda traz em seu bojo a previsão de aplicação dos princípios gerais de responsabilidade civil (n.º 2).

## 5.2 - Locaute

Locaute, nas palavras de DELGADO é: “a paralisação provisória das atividades da empresa, estabelecimento ou setor, realizada por determinação empresarial, com o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, frustrando negociação coletiva ou dificultando o atendimento a reivindicação coletivas obreiras”<sup>427</sup>. Ressalta-se que o Código do Trabalho (Portugal), traz em seu artigo 544, n.º 1, um conceito sobre o locaute, como se observa na transcrição abaixo:

Considera-se *lock-out* qualquer paralisação total ou parcial da empresa ou a interdição do acesso a locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, a recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa, desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa, por decisão unilateral do empregador.

Sendo assim, o locaute é o encerramento provisório das atividades de uma empresa por decisão do empregador, para coibir reivindicações laborais<sup>428</sup>. Deste conceito se depreende quatro requisitos para a existência do locaute, quais sejam: paralisação empresarial; ato de vontade do empregador; tempo de paralisação; objetivo visado pela paralisação<sup>429</sup>.

A paralisação da empresa(s) sempre será precedida de um ato empresarial, que por sua vontade suspenderá suas atividades, no intuito de enfraquecer ou frustrar as reivindicações de seus empregados, pelo fato de nesse período não haver pagamento de

---

<sup>426</sup> Conforme n.º 2 e 3 do artigo 542 do CT: “2 – A limitação prevista na segunda parte do número anterior não prejudica, nomeadamente, a declaração de greve com fundamento:

a) Na alteração anormal de circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar;  
b) No incumprimento da convenção colectiva.

3 – O trabalhador não pode ser responsabilizado pela adesão a greve declarada em incumprimento de limitação prevista no n.º 1”.

<sup>427</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 7.ª ed., LTR, São Paulo, 2.008, pág. 1.398.

<sup>428</sup> Nesse sentido *vd* FERNANDES, Antonio Monteiro. *Manual de Direito do Trabalho*, 2.010, ed. Almedina, pág. 991 e ss.

<sup>429</sup> Cf. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 7.ª ed., LTR, São Paulo, 2.008, pág. 1.399.

salários<sup>430</sup>, ou seja, é uma forma de pressão empresarial para emperrar uma negociação coletiva.

Nos ordenamento jurídico do Brasil e de Portugal o locaute é vedado expressamente por dispositivos legais, quais sejam, respectivamente, o artigo 17.<sup>a</sup> da Lei n.º 7.783<sup>431</sup>, de 1.989 e artigo 57.º, item 4 da CRP<sup>432</sup>. E ainda, no Código do Trabalho<sup>433</sup> (Portugal) o artigo 544.º, em seu n.º 2.º diz: “É proibido o *lock-out*”.

Importante esclarecer e ponderar que não são todas as paralisações empresariais que são consideradas locaute, mas somente aquelas que tenham como objetivos enfraquecer o movimento reivindicatório laboral. Tal fato ocorre pelo fato do encerramento da empresa poder ter outra finalidade, como por ordem econômica ou técnica<sup>434</sup>.

Assim, nos casos em que a paralisação empresarial for por ordens econômicas ou técnicas, não ocorrerá o locaute<sup>435</sup>. Nessa linha, no Brasil, não se pode confundir o locaute com o fechamento da empresa por falência (artigo 449.º da CLT) ou em virtude de *factum principis* (artigo 486 da CLT), posto que a finalidade da paralisação seja distinta, uma vez não há o intuito de pressionar o movimento laboral de seus empregados. Outro fato que não é considerado locaute, é quando ocorre o fechamento definitivo da empresa ou filial, por decisão empresarial, sempre que essa decisão não for uma manobra de pressão social<sup>436</sup>. Importante registrar, ainda, que a CLT traz mais duas possibilidades de paralisações que não são consideradas locaute, quais sejam: as férias

---

<sup>430</sup> Segundo Leite “O locaute implicaria a exoneração do dever de pagamento dos salários, criando, por esta via, acrescidas dificuldades aos trabalhadores com vista a constrangê-los a desistir das suas propostas ou a aceitar as que fossem apresentadas pelo empregador”. In LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, 2004, pág. 229.

<sup>431</sup> Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout). Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Como pode ser observado no parágrafo único do artigo supra transcrito, se ocorrer o locaute, em total discordância com os preceitos legais, haverá uma interrupção do contrato de trabalho e não uma suspensão, o que acarretará no pagamento dos salários do período a todos os empregados.

<sup>432</sup> Artigo 57.º- Direito à greve e proibição do lock-out:

(...) 4. É proibido o lock-out.

<sup>433</sup> Em Portugal o locaute é considerado como um crime e é punido com prisão de até 2 anos, ou com pena de multa até 240 dias (cf. art. 545 do CT). Importante registrar que o CT traz uma duplicidade de punição para o locaute posto que a n.º 3, do artigo 544.º diz que o locaute constitui contra-ordenação muito grave, punível com uma coima. Sobre essa duplicidade, por todos, *vd* FERNANDES, Antonio Monteiro. *Manual de Direito do Trabalho*, 2.010, ed. Almedina, pág. 1.000.

<sup>434</sup> Como previsto nos artigos 309.º e seguintes do CT.

<sup>435</sup> Cf. FERNANDES, Antonio Monteiro. *Manual de Direito do Trabalho*, 2.010, ed. Almedina, pág. 993.

<sup>436</sup> Cf. DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, 7.ª ed., LTR, São Paulo, 2.008, pág.1400.

ou licença remuneradas coletivas<sup>437</sup> e por causas acidentais ou por motivos de força maior (§ 3.º do artigo 61<sup>438</sup>).

Em Portugal as possibilidades de paralisação legal da empresa, sem ser considerado locaute, estão previstas nos artigos 309.º e seguintes do Código do Trabalho, não podendo, entretanto, as empresas se maliciosamente utilizarem dessas possibilidades para exercerem pressões sociais<sup>439</sup>.

Assim, considera-se que o locaute é uma forma de pressão exercida pelo empregador aos seus empregados, prática essa ilícita em ambas as legislações dos países bases do presente estudo.

---

<sup>437</sup> O artigo 444 da CLT prevê que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”. Com isso, a empresa, quando estiver em dificuldades financeiras, poderá, ao invés de realizar uma demissão em massa, negociar com o sindicato profissional uma licença remunerada para seus empregados, ou seja, paralisar seu funcionamento. Nesses casos esses trabalhadores perderão o direito de férias, conforme artigo 133, inciso II da CLT.

<sup>438</sup> Art. 61 – (...) § 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

<sup>439</sup> Veja-se nesse sentido o acórdão do Tribunal da Relação de Porto, que segue:

“Não se desconhece que um encerramento conflitual pode ser disfarçado pela invocação de razões objectivas, ligadas à economia ou à organização da empresa. Porém, quando tal acontece, deve considerar-se, do ponto de vista jurídico penal, que há Lock-out.

Ora não foi essa a situação que ocorreu no caso. Como realça o Ex.mo Procurador Geral Adjunto o encerramento definitivo ocorreu por motivos de gestão empresarial, acompanhado de um contrato de trespasse simulado, efectuado com o propósito de despedir oito dos nove trabalhadores, sem responsabilização da entidade patronal pelo pagamento das prestações indemnizatórias.

Trata-se, obviamente, de despedimentos ilícitos, que devem ser litigados e solucionados no foro laboral. Não se trata nem se configura conduta que integre a previsão do crime de Lock-out”.

(Processo: 0540974, Nº Convencional: JTRP00038634, Relator: António Gama, Descritores: *Lock-out*, número do documento: RP200512210540974, Data do Acórdão: 21/12/2005, Votação: UNANIMIDADE, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/4bcc7cda93f106418025711c004f6b57?OpenDocument&Highlight=0,lock,out>. Acessado em 21/10/2013.

## 6 - Conclusão

O presente estudo analisou os meios de resolução dos conflitos coletivos de trabalho, de natureza socioeconômica, do Brasil e de Portugal no intuito de, ao final, verificar se as legislações aplicam as orientações da O.I.T. referente à matéria.

A O.I.T., através de suas recomendações e convenções, busca que os países signatários da organização busquem fomentar, por meio de suas legislações internas, a negociação coletiva, que é a melhor forma de resolução do conflito coletivo de trabalho. Registra-se que um importante princípio fomentado pela O.I.T., no que tange a matéria, é o princípio da voluntariedade da negociação coletiva, previsto em sua Recomendação n.º 92 e sua Convenção n.º 98.

Além de fomentar a negociação direta entre as partes, a O.I.T. se posiciona claramente pela vedação da interferência das autoridades nos conflitos coletivos, salvo algumas exceções, que ocorrem nos casos de negociações infrutíferas e prolongadas, e ainda, somente será justificável essa intervenção quando for óbvio que as partes não conseguiram solucionar o impasse pela via direta (aqui incluído os meios acessórios de resolução de conflitos coletivos de trabalho). Além desses pressupostos, deverão ser consultadas as organizações dos trabalhadores e empregadores. Outra exceção prevista na organização é nos casos em que estiver em causa serviços essenciais, em sentido estrito, e haja perigo a vida, a segurança e a saúde de toda ou parte da população<sup>440</sup>.

Com isso, avalia-se se as legislações de Portugal e do Brasil estão em consonância com as orientações internacionais sobre a resolução de conflitos coletivos. Analisando os meios e procedimentos de resolução do conflito coletivo de trabalho, nas legislações do Brasil e de Portugal, verificam-se algumas peculiaridades em cada sistema, tais como a figura do dissídio coletivo de trabalho, que somente existe no ordenamento jurídico brasileiro, bem como a arbitragem obrigatória que existe em Portugal.

Em Portugal não há previsão para a solução jurisdicional do conflito coletivo de natureza econômica, como ocorre no Brasil, sua legislação prevê somente os meios extrajudiciais, como a conciliação, mediação e a arbitragem.

---

<sup>440</sup> Registra-se que somente nos casos em que for deflagrado o movimento paredista que se colocará em perigo a vida, a segurança e a saúde de toda ou parte da população, pois a negociação em nada prejudica a prestação de serviço dos trabalhadores envolvidos, o que somente poderá ocorrer em caso de greve.

No que se refere aos meios de pressão e aos meios auxiliares de resolução dos conflitos coletivos, em ambas as legislações são respeitados às normas internacionais quanto ao tema. O mesmo ocorre quanto aos meios autônomos de solução do conflito coletivo. Destaca-se que em ambos os países há um claro fomento à negociação coletiva, indo, assim, de encontro com as diretrizes da O.I.T.

No que se refere aos meios de resolução heterônoma do conflito, confrontando as legislações de ambos os países (Portugal e Brasil), conclui-se que a legislação de Portugal se aproxima mais das normas internacionais sobre o tema, uma vez que não há intervenção estatal na resolução do conflito coletivo, bem como a intervenção de autoridade é restrita, havendo, somente que se ponderar quanto à arbitragem obrigatória prevista no artigo 508.º, n.º 1, C, do CT. Posto que, consoante se fundamentou alhures, somente estará em perigo a vida, a segurança e a saúde de toda ou parte da população nos casos de greve.

No que se refere à legislação brasileira, a intervenção estatal ainda<sup>441</sup> é existente, mas após a publicação da EC 45/2004, a judicialização do conflito coletivo foi limitada ao *comum acordo* entre as partes, somente sendo processada se preenchido esse pressuposto, além, é claro, de ter se esgotado todas as tentativas de resolução direta entre as partes. Outro fator de suma importância, trazido pela EC 45/2004, é os limites do poder normativo da Justiça do Trabalho, posto que após a publicação da Emenda Constitucional, o poder legiferante do Tribunal foi limitado a *estabelecer normas e condições para decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*.

Conclui-se que atualmente a solução jurisdicional do conflito coletivo no Brasil se assemelha a uma arbitragem facultativa realizada pelo Estado, sendo esse meio de resolução condicionado à vontade das partes. Sendo assim, não fere, diretamente, o princípio da voluntariedade da negociação, desde que seja ajuizado o dissídio coletivo em *comum acordo* entre os litigantes e haja uma negociação prolongada e infrutífera.

Certo é que não existe um modelo ideal para o meio de resolução do conflito coletivo, existem algumas variantes de país para país, como, por exemplo, no Brasil a sociedade, como muito bem fundamenta VALLE, está acostumada com a resolução

---

<sup>441</sup> Utiliza-se a palavra ainda, por entender que com o tempo a figura do dissídio coletivo não irá mais existir, pois a EC. 45/2004 trouxe um pressuposto de cabimento da solução jurisdicional, no intuito de impulsionar a negociação direta entre as partes e, caso não haja consenso, a solução extrajudicial. Ademais, como se observa na nota ??? supra, a recomendação da O.I.T., foi no sentido de acabar com o poder normativo da Justiça do Trabalho, com exceção nos casos de greve, o que se acredita irá acontecer na próxima reforma na legislação sindical que acontecer no Brasil.

pelo meio judicial, o que acarreta na não utilização da arbitragem, por isso, defende-se que se preenchido todos os pressupostos expostos de cabimento da ação, a solução jurisdicional ao fim e ao cabo se assemelha a uma arbitragem facultativa, não confrontando, desse modo, com o princípio da voluntariedade da negociação coletiva.



## **Bibliografia:**

**AMADO, João Leal.** *Arbitragem Obrigatória e o art. 412 da RCT*, in *Temas Laborais*, Coimbra, 2005.

**AMARAL, Jane Dias do.** *A Arbitragem dos Direitos Individuais Trabalhistas sob o Enfoque de Platão*, São Paulo, **Revista LTR**, volume 72, 2.008

**AROUCA, José Carlos.** *Organização sindical no Brasil/passado, presente, futuro?.* São Paulo: LTr, 2013

**BARROCA, Manuel Pereira,** *Manual de Arbitragem*, Coimbra, 2010.

**BARROSO, Fábio Túlio.** *Manual de direito coletivo do trabalho.* São Paulo: 2.010, LTr

**BATALHA, Elton Duarte.** *Transformações do sistema jurídico trabalhista: do poder normativo à negociação coletiva.* Dissertação de mestrado, Direito do Trabalho, apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010.

**CALMON, Petrônio.** *Fundamentos da mediação e da conciliação.* Rio de Janeiro, Forense, 2.007

**CAMPANER, Ozório César.** *Conflitos coletivos de trabalho e formas de solução.* São Paulo: LTr, 2.011.

**CARRION, Valentin.** *Comentários à consolidação das leis do trabalho.* 38.<sup>a</sup> edição, revisada e atualizada por Eduardo Carrion, São Paulo: Saraiva, 2013

**CASSAR, Vólia Bomfim,** *Direito do trabalho.* 7.<sup>a</sup> edição, Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012

**CORDEIRO, Antonio Menezes.** *Manual de direito do trabalho*, Almedina, 1.999

**COSTA, Mario Júlio de Almeida**, *História do Direito Português*, 5.<sup>a</sup> ed., Almedina, 2012.

**COSTA, Walmir de Oliveira**. Breve estudo sobre a solução dos conflitos coletivos trabalhistas no Brasil e no direito comparado. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília: Síntese, vol. 76, n.º 2, abr/jun 2010

**DALARI, Dalmo de Abreu**. *Elementos da Teoria geral do Estado: Noção, Objeto e Método*. 2.<sup>a</sup> ed., Saraiva, 1998.

**DAL-RE, Fernando Valdés**, *Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2003.

**DAMIANO, Henrique**. As formas de solução dos conflitos coletivos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 17, 2001. Disponível em: [http://trt15.gov.br/escola\\_da\\_magistratura/Rev17Art12.pdf](http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev17Art12.pdf).

**DELGADO, Maurício Godinho**, *Curso de Direito do Trabalho*, 7.<sup>a</sup> ed., LTR, São Paulo, 2008.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. 2.<sup>a</sup> ed., LTR, São Paulo:2003.

\_\_\_\_\_. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: 2.011, 4.<sup>a</sup> Edição, LTr.

**Délio Maranhão e João de Lima Teixeira Filho**, in *Instituições de Direito do Trabalho*, 22.º ed., LTR, São Paulo, 2005.

**FERNANDES, Antonio Monteiro**, *Manual de Direito do Trabalho*, 15.º ed., Almedina, 2011.

\_\_\_\_\_. *Conciliación, mediación y arbitraje en Portugal*, in *Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2003.

**FERRARI, Irany et al.** História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

**FERREIRA, Jaime Octávio Cardona.** *O direito fundamental à Justiça - Um novo paradigma de Justiça?*, disponível em : <http://www.gemme.eu/nation/portugal/article/o-direito-fundamental-a-justica-le-droit-fondamental-a-la-justice-the-fundamental-right-to-justice>. Acessado em 04/12/2012.

**FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa,** *Curso de direito coletivo do trabalho: estudos em homenagem ao Min. Orlando Teixeira da Costa.* São Paulo: LTr, 1998.

\_\_\_\_\_. *A nova lei de arbitragem e as relações de trabalho*, LTR, 1997.

**GONÇALVES, Fernando e ALVES, Manuel João.** *Código do Trabalho*, 27.º ed. Coimbra: Almedina, 2011.

**GRANDI, Mario,** *Conciliación, Mediación y Arbitraje en Italia*, in *Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea, Informes y Estudios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

**GRINOVER, Ada Pellegrini (coord.); MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro (coord.); WATANABE, Kazuo (coord.).** *Direito processual coletivo e o anteprojeto de Código Brasileiro de Processos Coletivos.* 2007, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

**HAZAN, Bruno Ferraz.** *A aderência contratual das normas coletivas.* São Paulo: LTr, 2012

**HENRIQUES, Joana Costa,** *Fixação de Serviços Mínimos: as Arbitragens no Âmbito do CES Sobre o Sector dos Transportes*, in *Estudos de Direito do trabalho*, 1.ª ed., Coimbra, 2011, obra organizada por Antônio Monteiro Fernandes.

**HINZ, Henrique Macedo.** *Direito coletivo do Trabalho*, 2.ª Ed., Saraiva, 2009.

**JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa.** *Direito processual do trabalho*, 5.<sup>a</sup> edição, São Paulo: 2012.

**KOUKOULES, Georde e TANNAKOUROU, Martina,** *Conciliación, Mediación y Arbitraje en Grecia*, in *Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea*, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

**KRISTIANSEN, Jens,** *Conciliación, Mediación y Arbitraje en Dinamarca*, in *Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea*, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

**LEITÃO, Luís Manuel Teles Menezes,** *Direito do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2010.

**LEITE, Jorge,** *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, 2003.

\_\_\_\_\_. *Código de Trabalho – algumas questões de (in)constitucionalidade*, *Questões Laborais*, n.º 22

\_\_\_\_\_. “Subsídios para uma leitura constitucional da convenção colectiva”. In *Estudos de direito do trabalho em homenagem ao professor Manuel Alonso Olea*. Coimbra: Almedina, 2004.

**LEITE, Carlos Henrique Bezerra.** *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: 2011, 9.<sup>a</sup> edição, LTr

**MAIA FILHO, Paulo Américo.** *Ação civil pública como via alternativa ao dissídio coletivo*, LTr, 2011

**MAGANO, Octavio Bueno.** *Manual de direito do trabalho – Direito coletivo*, vol. III, LTR, 1990

**MARECOS, Diogo Vaz,** *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, 2010.

**MARHOLD, Franz**, *Conciliación, Mediación y Arbitraje en Austria*, in *Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea*, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

**MARTINEZ, Pedro Romano**. *Direito do Trabalho*, 4ª edição, editora Almedina, Coimbra, 2.007

\_\_\_\_\_. *Resolução dos Conflitos Laborais por Arbitragem*, *Prontuário de Direito do Trabalho* 87, 2010.

**MARTINS, Sergio Pinto**, *Direito do Trabalho*, 18.ª ed. Atlas S/A, 2003.

\_\_\_\_\_. *Direito processual do trabalho*. 34.ª edição. São Paulo: Atlas, 2013.

\_\_\_\_\_. *Direito do Trabalho*, 21.ª ed., São Paulo: Atlas S/A, 2003.

**MEIRA, Armando Dayverson Pegado**. *Conflitos coletivos de trabalhos e soluções*. Disponível em: [http://www.oabpa.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=564:conflitos-coletivos-de-trabalhos-e-solucoes-armando-pegado&catid=47:artigos&Itemid=109](http://www.oabpa.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=564:conflitos-coletivos-de-trabalhos-e-solucoes-armando-pegado&catid=47:artigos&Itemid=109). Acessado em: 29 jun 2012.

**MENDES, Armindo Ribeiro** - “Balanço dos Vinte Anos de Vigência da Lei de Arbitragem Voluntária (Lei n.º 31/89, de 29 de Agosto): sua Importância no Desenvolvimento da Arbitragem e Necessidade de Alterações”, in *I Congresso do Centro de Arbitragem da Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa – Intervenções*, Coimbra, Almedina, 2008.

**MESQUITA, Manuel Henrique**, *arbitragem: competência do tribunal arbitral e responsabilidade civil do árbitro*, in *AB VNO AD OMNES*, 75 anos de Coimbra Editora, obra organizada por VARELA, Antunes, et. AL.

**NASCIMENTO, Amauri Mascaro**. *Compêndio de Direito Sindical*, LTR, 2.ª ed., 1982.

\_\_\_\_\_. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: LTR, 2000.

\_\_\_\_\_. *Compêndio de direito sindical*. 4.<sup>a</sup> ed., São Paulo: LTR, 2005

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*, Saraiva, 24.<sup>a</sup> ed., 2.009

\_\_\_\_\_. *Iniciação ao direito do trabalho*. 30.<sup>a</sup> edição, São Paulo: 2004. LTr.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito processual do trabalho*. São Pulo: Saraiva, 27.<sup>a</sup> edição, 2012.

\_\_\_\_\_. *A questão do dissídio coletivo de comum acordo*. São Paulo, Revista LTR, volume 70, 2.006.

**OPORTO, Silvia Fazzinga**. *Arbitragem Comercial Internacional*. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/080306t.pdf>, acessado em 12/02/2012.

**Organização Internacional do Trabalho**, *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006.

\_\_\_\_\_. *Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo (estúdio comparativo)*. Ginebra (O.I.T.), 1981

**ORSINI, Adriana Goulart de Sena**. *Formas de resolução dos conflitos de interesse: espaço de efetividade dos direitos sociais e processual do trabalho, in Soluções alternativas de conflitos trabalhistas*. LTr, São Pulo: 2.012, obra organizada por Ricardo José Macedo de Britto Pereira e Lorena Vasconcelos Porto.

**PINHEIRO, Luís de Lima**, *Arbitragem Transnacional*, Almedina, 2005

**PORTUGAL**, Lei n.º 63/2011, de 14 de Dezembro, disponível em: <http://www.dre.pt/pdf1s/2011/12/23800/0527605289.pdf>, acessado em 30/03/2012.

**QUINTINO, Cláudia Pereira.** *Formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho: análise do “poder normativo da justiça do trabalho” no Brasil*, Dissertação do 2º ciclo em Ciências Jurídico-Empresariais, Direito do **Trabalho**, apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2008.

**RAMALHO, Maria do Rosário,** *negociação colectiva atípica*. Almedina, Coimbra: 2009.

**RAPASSI, Rinaldo Guedes.** *Aspectos Processuais da Ação Anulatória de Instrumento Normativo Trabalhista. Natureza Jurídica. Legitimidade Processual Ativa. Litisconsórcio Necessário e Unitário. Litispendência e Coisa Julgada*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_46/Artigos/Art\\_Rinaldo.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_46/Artigos/Art_Rinaldo.htm). Acessado em 12/07/2013.

**REIS, João.** “Os meios de composicao autónoma do conflito colectivo laboral e a Constituição”, in *Boletim da Faculdade de Direito, Studia Ivridica* 96, separata de Estudos em homenagem ao prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita, volume II.

**RIPPER, Walter Wiliam.** *O poder normativo da justiça do trabalho após a EC 45/2204*, São Paulo: LTr, 2007

**ROMITA, Arion Sayão.** “O poder normativo da Justiça do Trabalho: A necessidade da reforma.” Artigo disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/rev\\_22/artigos/art\\_arion.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_22/artigos/art_arion.htm).

\_\_\_\_\_. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho: Antinomias Constitucionais, *Revista LTr*, São Paulo:LTr, vol. 65, n. 03, março/2001

**RUSSOMANO, Mozarto Victor.** *Princípios gerais de direito sindical*. 2.<sup>a</sup> ed., ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

**RUPRECHT, Alfredo J.** “Relações coletivas de trabalho”. São Paulo: LTr, 1995

**SARAIVA, Renato.** *Direito do trabalho*. 10.<sup>a</sup> edição, São Paulo: Método

**SARLET, Ingo Wolfgang.** *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 88*, 4.<sup>a</sup> ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

**SCHIAVI, Mauro.** *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 2009

**SILVA, Homero Batista Romeu da.** *Curso de direito do trabalho aplicado, Volume 7: direito coletivo do trabalho*. 2.<sup>a</sup> edição, Rio de Janeiro: Elsevier, 2012

**STRASSMANN, Karin e LUCHI, Cíntia,** *História da Arbitragem*, disponível em: [http://tribunalarbitralbrasileiro.org/website/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17&Itemid=31](http://tribunalarbitralbrasileiro.org/website/index.php?option=com_content&view=article&id=17&Itemid=31), acessado em 15/01/2012.

**SÜSSEKIND, Arnaldo, et al,** *Instituições de Direito do Trabalho*, 22.<sup>o</sup> ed., LTR, São Paulo, 2005.

**SUSSEKIND, Arnaldo.** “Do ajuizamento dos dissídios coletivos”. *Revista LTr*. São Paulo: LTr, Vol. 69, setembro de 2005

**VALLE, Márcio Ribeiro do,** *Dissídio coletivo, Emenda Constitucional n° 45/2004, inexistência de óbice ao exercício do direito de ação*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, p. 103-105, jan.abr. 2005.

**VALVERDE, Antonio Martín,** *Derecho del Trabajo*, 14.<sup>a</sup> Ed., Madrid, 2005.

**VICENTE, Dário Moura,** *Arbitragem de Conflitos Coletivos de Trabalho*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. IV, Almedina, 2003.

**VIDIGAL, MÁRCIO FLÁVIO SALEM.** "Primeiras e Brevíssimas reflexões sobre a nova redação do § 2º do art.114 da Constituição da República. EC 45/2004". Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/6427/primeiras-e-brevissimas-reflexoes-sobre-a-nova-redacao-do-art-114-2-da-constituicao-da-republica>, acessado em 30.10.2013.

**XAVIER, Bernardo da Gama Lobo.** *Manual de direito do trabalho*. 2011



**WARAT, Luis Alberto.** *O ofício do mediador: surfando na pororoca.* Florianópolis: Boiteux, 2004

**ZACHERT, Ulrich,** *Conciliación, Mediación y Arbitraje en Alemanha,* in *Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea, Informes y Estudios,* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.