

DISSÍDIOS COLETIVOS E SUA INSTAURAÇÃO DE OFÍCIO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

COLLECTIVE DISPUTES AND THEIR OFFICIAL INSTALLATION BY THE LABOR COURT

Lucas De Araújo Dutra

Graduando em direito pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Amazonas (Brasil).

E-mail: lucaslll2009@gmail.com.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4467051332928127>

Valmir César Pozzetti

Pós-Doutor em Direito pela UNISA/Itália. Doutor em Biodireito e Direito Ambiental e Mestre em Direito Urbanístico e Ambiental pela UNILIM/França.

Professor Adjunto da Universidade Federal do Amazonas - UFAM e Professor Associado da Universidade do Estado do Amazonas - UEA. LOTADO NO PPGCASA/UFAM; PPGSP/UEA E PPGDA/UEA. Amazonas (Brasil).

E-mail: v_pozzetti@hotmail.com.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5925686770459696>

Submissão: 23.03.2024.

Aprovação: 08.10.2024.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi o de analisar a legislação trabalhista e constitucional, e verificar se o artigo 856 da CLT foi parcialmente revogado pela EC 45/2004 ou se os Presidentes dos Tribunais trabalhistas ainda possuem legitimidade para instaurar de ofício do dissídio coletivo no caso em que há a paralisação do trabalho e os legitimados para propor o dissídio coletivo permanecem inertes. A metodologia utilizada na pesquisa foi a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e quanto aos fins, qualitativa. A conclusão a que se chegou foi a de que não há qualquer inconstitucionalidade com relação ao art. 856 da CLT, porquanto inexistia fundamentação em contrário no texto constitucional e a ausência, até o momento, de revogação expressa do referido artigo. Somado a isto, não prosperam a suposta agressão ao princípio do acesso à justiça, já que a reforma trazida pela EC 45/2004 tão somente foi fator de limitação do poder normativo concedido à justiça do trabalho e solução à demanda excessiva da justiça do trabalho, sem haver quaisquer tentativas de acordo prévias, já que as atividades da empresa estariam suspensas na hipótese apresentada. Somado a isto, a instauração de dissídio coletivo também pode ser proposta pelo Ministério Público do Trabalho, que não é parte diretamente interessada na demanda, em caso de greve ilegal, o que descaracteriza a retirada de legitimidade das entidades sindicais por ser mencionado no art. 114, §2º da CF de que apenas partes interessadas seriam legítimas.

PALAVRAS-CHAVE: Dissídios coletivos econômicos. Instauração de ofício. Legitimidade do presidente do tribunal.

ABSTRACT

The aim of this research was to analyze labor and constitutional legislation and to verify whether Article 856 of the CLT was partially revoked by Constitutional Amendment 45/2004 or if its Labor Court Presidents still have the legitimacy to initiate collective dispute proceedings ex officio in cases of work stoppage where the legitimate entities to propose the collective dispute remain inactive. The research methodology employed was deductive; bibliographic research was used as the means, and the research was qualitative in its objectives. The conclusion reached was that there is no constitutional inconsistency regarding Article 856 of the CLT, as there is no contrary foundation in the constitutional text, and there has been no express repeal of the said article so far. Furthermore, the alleged violation of the principle of access to justice does not hold ground, as the reform brought by Constitutional Amendment 45/2004 merely limited the normative power granted to labor courts and addressed the excessive workload of labor courts without any prior attempts at agreement, given that the company's activities would be suspended in the presented scenario. Additionally, the initiation of collective dispute proceedings can also be proposed by the Labor Public Prosecutor's Office, which is not directly involved in the demand, in cases of illegal strike, thus invalidating the withdrawal of legitimacy from trade unions, as mentioned in Article 114, §2 of the Constitution, which states that only interested parties would be legitimate.

KEYWORDS: *Collective disputes. Establishment of office. Legitimacy of the president of the court.*

INTRODUÇÃO

Os conflitos no âmbito trabalhista envolvem as relações entre trabalhadores e empregadores. Em virtude da inflação, anualmente os salários devem ser reajustados para que o trabalhador não sofra redução de salário; ou seja, a capacidade financeira do trabalhador deve ser tal que o que ele comprava no ano anterior deve conseguir comprar no ano corrente.

Neste sentido, a lei nº 8.542/92 – Política Nacional de Salários (PNS) – estabelece que, respeitado o princípio da irredutibilidade, anualmente deverá haver a livre negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, à fim de que estes possam, em negociação coletiva, corrigirem os salários da categoria e estabelecer outros direitos e obrigações que irão fundamentar a base dos direitos no próximo ano, inclusive o da capacidade financeira do trabalhador para que ele não perca o seu poder aquisitivo. Essa negociação ocorre na data-base de cada uma das categorias. A data-base é determinada pelo aniversário da categoria profissional, ou seja, a data de criação do sindicato que representa a categoria. É nesse momento que são discutidos os reajustes salariais e as condições de trabalho para o próximo período.

A fonte deste direito terá como base essa negociação entre sindicato dos trabalhadores

e empregadores que resultará em uma convenção coletiva de trabalho que será revista anualmente, em virtude desta natureza mandamental da lei nº 8.542/92. Assim sendo, anualmente, em data pré-determinada, empregadores e trabalhadores sentam-se em mesa de negociação através de seus sindicatos para criarem essa convenção coletiva de trabalho que regerá as suas relações de direitos e obrigações durante o próximo ano. Em não havendo essa composição, ou seja, em não havendo esta negociação por resistência de uma das partes, dever-se-á ingressar com uma ação na Justiça do Trabalho, no TRT – Tribunal Regional do Trabalho (a depender de casos específicos deverá ser no TST – Tribunal Superior do Trabalho), cujo nome da Ação é: Ação de Dissídio Coletivo - ADC, em que o magistrado irá julgar essa ação e a sua decisão – Carta de Sentença – a qual tem o condão de substituir a convenção coletiva.

Em regra, os sujeitos capazes de instaurar o dissídio coletivo são os sindicatos, as federações e as confederações, conforme prevê o art. 857, § único da CLT, assim como pode ser instaurado pelo MPT em caso de dissídios coletivos em casos de greve que coloquem em risco iminente a vida, a segurança e saúde das pessoas e nas hipóteses do art. 856 da CLT.

Nesse sentido, o Poder judiciário passa a exercer uma função atípica, que é a de legislar, vez que se as partes abriram mão de produzir o seu próprio instrumento normativo, que a eles caberia produzir e não o fizeram porque não chegaram a um acordo, o magistrado decidirá por essas partes e essa sentença terá validade de um ano, quando essas partes sentarão novamente em uma mesa de negociação (conforme prevê a política Nacional de Salários) para negociarem. Dessa forma, as partes legitimadas para proporem a Ação de Dissídio coletivo são: sindicatos dos empregados e sindicato dos empregadores. Entretanto, o artigo 856 da CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943) estabelece que, se as partes legitimadas não ajuizarem essa ação o órgão julgador desta ação (TRT ou TST), através de seu presidente, poderá propor a Ação de Dissídio Coletivo, sempre que houver suspensão do trabalho.

Assim, é de se estacar que a CLT, criada em 1943, previu a possibilidade e legitimidade de o Presidente do Tribunal do Trabalho (TRT ou TST) do trabalho ingressar de ofício com as ações de dissídio coletivo, sempre que houver paralisação de trabalho e que as partes não conseguirem negociar entre si. Legitimidade essa, exclusiva das partes (Sindicatos, federações ou confederações).

No ano de 2017, a Reforma Trabalhista – lei nº 13.467/2017 – manteve sem alteração esse artigo 856 da CLT, o que demonstra que o Legislador não quis alterar essa possibilidade de retirar a legitimidade do presidente do tribunal em ingressar de ofício com a ação de dissídio coletivo, quando o trabalho for paralisado e as partes legitimadas não ingressarem

com a ADC.

Compreensiva essa posição do legislador, porque o objetivo é dar proteção ao trabalhador, vez que hipossuficiente, como o texto da CLT também protege o trabalhador através do *Jus Postulandi* (trabalhador ingressa com seu pedido na Justiça do Trabalho sem a necessidade de estar acompanhado por advogado).

Entretanto, há mutas discussões doutrinárias a respeito do tema, e as arguições são as de que o Presidente do Tribunal do Trabalho não teria legitimidade constitucional para isso, vez que a Emenda 45/2004 alterou o artigo 114, da Constituição Federal – CF/88, que em seu parágrafo 1º destaca que “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros” e, ainda, no parágrafo 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”.

Nesse sentido, a norma constitucional deixou uma lacuna porque ao falar sobre as partes, não o fez de forma exaustiva, ou seja, o texto poderia ter sido claro e ter expressado que “frustrada a negociação coletiva as partes e somente elas, é facultado ajuizar ação de dissídio coletivo”.

Dessa maneira, é de se notar que a CF/88 não vedou expressamente a legitimidade dos Tribunais do Trabalho estabelecida no artigo 856 da CLT, nem mesmo proibiu; de outro lado, a CLT vem legitimando o poder judiciário trabalhista e, na reforma trabalhista de 2017, o texto se manteve íntegro, deixando clara a posição do Congresso nacional, em não alterar esse dispositivo da CLT.

Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa é o de analisar a legislação pertinente à questão, no âmbito nacional e internacional para verificar se a regra insculpida no artigo 856 da CLT é aplicável ou não. A problemática que instiga essa pesquisa é: de que forma resolver o conflito estabelecido entre a posição da doutrina majoritária e o texto da CLT, que prevê a legitimidade dos tribunais para ajuizar de ofício, a ADC?

A pesquisa se justifica tendo em vista que a PNS estabelece a obrigatoriedade de reajuste salarial anual, para que o trabalhador não perca o seu poder aquisitivo e, se a ADC não foi interposta pela parte patronal e por algum motivo a parte hipossuficiente (trabalhador) não ingressar com a ação, deve o poder público se manifestar, não podendo este ficar inerte frente a paralisação do trabalho, uma vez que haverá uma tríplice perda com a paralisação: empregador, trabalhador e sociedade.

A metodologia que se utilizará nesta pesquisa é a do método dedutivo; quanto aos
Revista *Argumentum* – RA, eISSN 2359-6889, Marília/SP, V. 25, N. 3, p. 355-375, Set.-Dez./2024. 358

meios a serem utilizada para atingir os objetivos, utilizar-se-á da doutrina, legislação, jurisprudência e a finalidade da pesquisa é apresentar um resultado qualitativo.

1 JURISDIÇÃO

No tocante à Justiça do Trabalho, é necessário estabelecer um paralelo entre competência e jurisdição, é preciso dizer que todo juiz tem jurisdição, entretanto, só pode exercitá-la em determinadas matérias e em determinados espaços, segundo sua competência, que é a determinação do âmbito de atuação dos órgãos encarregados das funções jurisdicionais. Neste sentido, enquanto a competência diz respeito à matéria, a jurisdição é algo mais amplo.

1.1 CONCEITO

A jurisdição pode ser definida como uma função do Estado com finalidade de aplicar o preceito legal à situação de fato, sendo ela uma função essencial do Estado, uma vez que o Princípio da Legalidade o tem como um poder-dever do Estado.

Acerca do conceito de jurisdição, Chiovenda destaca que “O Estado moderno [...] considera como função essencial própria a administração da justiça; é exclusivamente seu o poder de atuar a vontade da lei no caso concreto, poder que se diz “jurisdição; e a provê com a instituição de órgãos próprios (jurisdicionais)” (1965, p. 39).

Nesse mesmo sentido, Didier Júnior entende que

A jurisdição é a função atribuída a terceiro imparcial (a) de realizar o Direito de modo imperativo (b) e criativo (reconstrutivo) (c), reconhecendo/efetivando/protegendo situações jurídicas (d) concretamente deduzidas (e), em decisão insuscetível de controle externo (f) e com aptidão para tornar-se indiscutível (g) (2015, p. 153).

É de se destacar que a autotutela de litígios é, em regra, vedada pelo Estado, tendo em vista que os conflitos entre as partes podem ocasionar uma relação de desequilíbrio entre elas, o que atenta principalmente contra o princípio constitucional da igualdade. Ato contínuo, o Estado se vale da jurisdição para exercer sozinho o poder de coerção, bem como de coação, aplicando as normas legais de acordo com as lides.

Compreende-se então que, ao falar-se de jurisdição na justiça do trabalho, trata-se de uma ramificação do direito em que os sindicatos e empresas se valem dessa justiça

especializada para a solução de conflitos, conforme previsto no art. 114, §2º e 3º da Constituição Federal e arts. 856 a 875 da CLT:

Art. 114 [...]

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

§ 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)

Art. 856 - A instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho [...] (Brasil, 1943).

Assim sendo, a Competência é a possibilidade legal de exercício da função jurisdicional, por um órgão do Poder Judiciário, em um determinado processo e ela é determinada em razão da matéria, da pessoa ou da função, que é inderrogável por convenção das partes; enquanto a jurisdição é o dever do Estado de dizer o direito dentro dos seus limites geográficos, determinada por lei que estabelece a atuação de um determinado juiz, dentro do Município, do Estado, ou do território nacional.

1.2 SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Conforme já mencionado anteriormente, nas mais diversas áreas do direito há três formas de solucionar conflitos, de acordo com a doutrina majoritária, são elas: a autotutela, a autocomposição e a heterocomposição.

A autotutela pode ser observada desde os primórdios do ser humano e pode ser entendida com a expressão “fazer justiça com as próprias mãos”, visto que o sujeito que se sente ofendido apresenta suas próprias razões, geralmente inconformado, e toma medidas próprias para solucionar o conflito, na maioria das vezes, deixando a outra parte mais prejudicada de alguma forma. Tal forma de solução é vedada e considerada ilícita pelo direito brasileiro.

Vale mencionar, no entanto, que a legislação trabalhista prevê uma exceção ao direito de greve, conforme prevê o art. 1º da Lei 7.783/1989, o qual garante o direito de greve aos trabalhadores, sendo da competência dos próprios trabalhadores decidir sobre a oportunidade

de exercê-lo e sobre os interesses que devam defender.

Enquanto na autotutela há uma solução arbitrária definida por uma das partes, a autocomposição trata da resolução do conflito entre essas, no qual é decidido uma solução na qual ambas estão de acordo, sendo ainda subdividida em unilateral (art. 487, III, c, CPC) quando, para que haja a solução, uma das partes desiste de sua pretensão, se dando por satisfeita com os termos propostos pela outra, ou bilateral (art. 487, III, a, do CPC), em que há a transação e ambas as partes ficam satisfeitas com o que foi proposto.

Pode-se dizer que antes mesmo de ingressar em dissídio coletivo, a própria justiça do trabalho tenta avidamente solucionar o conflito de forma que haja uma autocomposição, sem a necessidade de que a demanda chegue na judicialização do processo, como é o exemplo da conciliação e mediação.

Por fim, a heterocomposição é a forma de solução de um conflito em que terceiro fará a mediação do conflito existente entre as partes, o qual pode inclusive ser escolhido pelas próprias partes, como é o exemplo da arbitragem. Tal forma de resolução ocorre de três formas, são elas: “decisão judicial, sentença normativa ou sentença arbitral” estando elas sujeitas à homologação do acordo por quem foi responsável pelo seu andamento.

O dissídio coletivo, antes de ser proposto, passa por diversas outras tentativas de solução administrativas, sem a necessidade de ajuizamento de ação, conforme § 2º do art. 114 da CF/88.

Isto porque a forma imediata para solução do conflito é a negociação, contudo, na ausência de acordo e terminadas as tentativas de composição por arbitragem, por terem sido infrutíferas, os representantes dos trabalhadores podem ingressar com uma ação na Justiça do Trabalho. Ademais, a Constituição Federal incentiva a Justiça do Trabalho para que os conflitos sejam resolvidos, de preferência, através da autocomposição: art. 114, § 2º da CF/88.

1.3 *JUS PUNIENDIS*

O *jus puniendi*, do latim “direito de punir” pode ser interpretado como o direito que o Estado possui de punir aquele que comete ato ilegal. Em uma breve retomada histórica pode-se citar o fenômeno da sabotagem ocorrido durante a revolução industrial, na qual embora o Estado já existisse, não exercia o *jus puniendi* da forma como deveria; isto é, não possuía força para regular as relações entre trabalhadores e empregadores, à época.

E dentro deste contexto, os empregadores começaram a adotar um modelo de

Revista *Argumentum* – RA, eISSN 2359-6889, Marília/SP, V. 25, N. 3, p. 355-375, Set.-Dez./2024. 361

produção extremamente repetitivo e degradante, que levava os operários a passarem horas em uma linha de produção repetindo a mesma ação, diversas vezes e cada vez mais rápido com intuito de ter maior eficiência e rapidez de produção nas fábricas. Todavia, essa condição levou os empregados a ficarem extremamente insatisfeitos e, tendo em vista a ausência da atuação estatal, a autotutela muitas vezes era escolhida como forma de solução dos conflitos, seja pelos empregadores, seja pelos trabalhadores.

Uma destas formas de autotutela foi a sabotagem, que, segundo Fornazieri, pode ser conceituada como:

A sabotagem, palavra que vem do francês *sabot* (tamanco), consistia na estratégia dos operários de enfiarem seus tamancos em meio à máquinas, interrompendo a produção e danificando os equipamentos. O movimento ludita também teve como alvo a maquinaria das empresas. Inspirados na figura de Ned Ludd, que quebrou o tear de seu patrão por acreditar a máquina era responsável por seu sofrimento. Os chamados ‘quebradores de máquinas’ foram duramente reprimidos nas primeiras décadas do século XIX, mas demonstram como a insatisfação dos operários os levou a culpar, primeiramente, a tecnologia por seus infortúnios e pela exploração cada vez maior a que eram submetidos (2015, p. 1).

Portanto, a autotutela, como pode ser observado, foi a forma que os trabalhadores encontraram para que não fossem substituídos arbitrariamente pelas máquinas e deixados desamparados em razão da revolução industrial.

Por outro lado, no Brasil o *jus puniendi* é monopólio do Estado, sendo ele seu titular, mesmo que genérico e impessoal. Assim como os diversos ramos do direito, para o direito do trabalho também se exerce o *jus puniendi* como pode ser observado na CLT: “Art. 15 A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal” (Brasil, 1943).

Dentro deste contexto, verifica-se que os trabalhadores possuem o direito de greve, que é uma forma de reivindicar direitos, dentre eles, o da correção salarial anual, justa e de forma que não perca o seu poder aquisitivo. A greve é, então, uma forma de autotutela autorizada pelo Estado; entretanto esta autotutela não permite que os trabalhadores excedam neste direito, transformando liberdade em libertinagem, causando prejuízos ao patrimônio do empregador. Uma vez que, se o fizerem, serão responsabilizados civil e criminalmente.

2 DISSÍDIOS COLETIVOS

Os Dissídios nada mais são que os direitos dos trabalhadores. Eles se dividem em

individuais e coletivos. Os dissídios individuais são aqueles assegurados individualmente a cada trabalhador e que estão previstos na CLT, CF/88, Lei do FGTS, dentre outros; que asseguram os direitos individualmente a cada trabalhador.

Já os dissídios coletivos são os direitos assegurados a uma determinada categoria de trabalhadores, através da autocomposição e enumerados em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo coletivo de trabalho.

2.1 CLASSIFICAÇÃO DOS DISSÍDIOS COLETIVOS

Classificar nada mais é que desempenhar ação de expor metodologicamente a teoria, tornando-a mais compreensível no âmbito que se quer destacar, reunindo em grupos respectivos, segundo um método.

Neste sentido, no tocante à classificação dos Dissídios coletivos, Schiavi (2021, p. 1487), faz as seguintes observações:

[...] 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 (ou com a parte contrária) 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 viger no âmbito da categoria.

Neste mesmo sentido, Nascimento (2014, p. 377) destaca que:

é um processo destinado à solução de conflitos coletivos de trabalho, por meio de pronunciamentos normativos constitutivos de novas condições de trabalho, equivalentes a uma regulamentação para os grupos conflitantes. Assim, dissídios coletivos são relações jurídicas formais, geralmente da competência originária dos Tribunais, destinadas à elaboração de normas gerais. Confia-se, assim, à jurisdição, a função de criar direito novo, como meio para resolver as controvérsias dos grupos.

Conforme classificação doutrinária e, de acordo com o art. 220 do RITST, os dissídios coletivos podem ser:

Art. 220 [...]

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;

III – originários, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho decretadas em sentença normativa;

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;

V – de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve.

Nos dissídios coletivos de natureza econômica será analisada a aplicação da norma legal ao caso concreto. Leite os define como: “[...] ação constitutiva, pois visa à prolação de sentença normativa que criará normas ou condições ou condições de trabalho que irão vigorar no âmbito das relações empregatícias individuais” (2023, p. 2202).

Por sua vez, os dissídios de natureza econômica tratam de valores devidos em razão do trabalho, como por exemplo as condições nas quais se exerce uma determinada atividade, que pode ser insalubre, perigosa, dentre outras, esses que Leite define como: “o dissídio coletivo de natureza jurídica é, na verdade, uma ação declaratória, cujo objeto reside apenas na interpretação de cláusulas previstas em instrumentos normativos coletivos preexistentes que vigoram no âmbito de uma dada categoria”.

Vale mencionar que, conforme a doutrina majoritária, os dissídios coletivos de natureza econômica ainda podem ser subdivididos em “originários”, “revisoriais” e “de extensão”. Os originários estão regidos pela CLT:

Art. 867. Da decisão do Tribunal serão notificadas as partes, ou seus representantes, em registrado postal com franquia, fazendo-se, outrossim, a sua publicação no jornal oficial, para ciência dos demais interessados.

Parágrafo único - A sentença normativa vigorará: a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento (Brasil, 1943).

Também há a previsão dos Dissídios Revisoriais (artigos 873 a 875 da CLT) e os “de extensão” (artigos 868 a 871), definidos, respectivamente, por Leite (2023, p. 2202) como aquele que: “objetiva à revisão de norma coletiva anterior” e o qual “visa estender a toda a categoria as normas ou condições que tiveram como destinatários, apenas parte dela”.

2.2 PODER NORMATIVO DA JT NOS DISSÍDIOS COLETIVOS (DC)

O poder normativo presente na Justiça do Trabalho se traduz no potencial que possui para resolver conflitos coletivos em suas competências, ao mesmo tempo em que cria normas trabalhistas.

Para Castro Júnior, o Poder Normativo é tido:

Como a capacidade de expedir atos que objetivam regular determinada matéria. Com efeito, *o Congresso Nacional, ao votar e promulgar uma lei, está exercendo o poder normativo de primeiro grau.*

Ao mesmo tempo, o Presidente da República está exercendo seu poder normativo de segundo grau ao publicar decreto explicitando aspectos definidos na lei. Embora haja bastante divergência doutrinária a respeito (Di Pietro chama tudo de poder normativo; Hely Lopes Meirelles sempre se refere a poder regulamentar) entendo que, para fins didáticos, devemos adotar que este poder normativo de segundo grau é o poder regulamentar.

Portanto, o poder regulamentar (ou função regulamentar) é a atribuição dada aos Chefes do Executivo para expedir atos normativos infralegais que detalhem e especifiquem a lei para sua correta execução (2023, p. 128, grifo nosso).

Logo, pode-se dizer que o poder normativo da Justiça do Trabalho é o de primeiro grau, uma vez que há a criação de novas normas quando há a sentença dada em sede de dissídio coletivo. Isto porque o poder normativo da Justiça do Trabalho é concedido pela própria Constituição Federal, que em seu art. 114, § 2º destaca que a Justiça do Trabalho poderia criar normas e/ou condições de trabalho caso fossem realizadas tratativas entre sindicatos de trabalhadores ou empregadores.

Sendo assim, ao final de um dissídio coletivo, a sentença que for proferida terá efeitos *erga omnes* e produzirá seus efeitos logo após o trânsito em julgado, possuindo a valer como legislação trabalhista.

Dentro desta linha de raciocínio, verifica-se que a Justiça do Trabalho é uma justiça especializada que visa atender ao princípio da celeridade e da proteção ao trabalhador que é a parte mais frágil da relação jurídica, desempenhando assim papéis que cotidianamente não seria o seu. E, dentro deste contexto, é importante destacar a força dos princípios na aplicação no âmbito do direito que, segundo Gomes e Pozzetti “[...] a palavra princípio designa início, começo, origem, ponto de partida. Assim, princípio como fundamento de Direito, tem como utilidade permitir a aferição de validade das leis, auxiliar na interpretação das normas e integrar lacunas” (2018, p. 84).

Desta forma, verifica-se que os princípios têm como função informar e servir de fundamento para as normas jurídicas; ser fonte supletiva nas lacunas e omissões legais e ser fonte de estabelecimento de critério de orientação para os aplicadores e intérpretes da ciência jurídica. Ainda é importante destacar que a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro – LINDB - faz um destaque especial, valorizando e dando força jurídica aos princípios: Art. 4º - Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e

os **princípios** gerais de direito. (gn)

Já a CLT também destaca a importância dos Princípios:

Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, *decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios* e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os *princípios fundamentais* deste (Brasil, 1943, grifo nosso).

Assim sendo, um dos princípios que norteiam as relações de trabalho é o princípio da Proteção ao trabalhador, que parte do entendimento de que uma das partes é economicamente hiper suficiente e a outra, o trabalhador, é hipossuficiente e que que esta última merece proteção mínima. Este princípio se desmembra vários outros: a) in *dúbio pró-mísero*; b) da norma mais favorável ao trabalhador; c) da condição mais benéfica ao trabalhador.

Dentro deste contexto, pode-se chegar à conclusão de que no âmbito do direito processual do trabalho este princípio também é aplicável e que, se por algum motivo os trabalhadores estiverem com suas atividades paralisadas, mas sindicato laboral não ingressou com a ação de Dissídio Coletivo, e nem a parte patronal, o judiciário deverá fazê-lo para manter a ordem social, o restabelecimento das atividades e os direitos dos trabalhadores.

Neste sentido, o CPC/15, destaca que “[...] para postular em juízo é necessário ter interesse e legitimidade”. Segundo Leite, a legitimidade das partes “[...] é a titularidade ativa ou passiva da ação” (2023, p. 580), enquanto Liebman a define como “[...] a pertinência subjetiva da ação, isto é, a identidade entre quem a propôs e aquele que, relativamente à lesão de um direito próprio (que afirma existente), poderá pretender para si o provimento da tutela jurisdicional pedido com referência àquele que foi chamado em juízo” (1984, p. 159).

Assim é possível enumerar dois artigos da CLT, não revogados pela Reforma trabalhista de 2017, que destacam:

Art. 856 - A instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser *também instaurada por iniciativa do presidente*, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.

Art. 878 - A execução será promovida pelas partes, permitida a *execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal* apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogados (Brasil, 1943, grifo nosso).

Dessa forma, verifica-se que o legislador originário, ao construir o texto constitucional (art. 114, alterado pela EC 45/2004) não excluiu textualmente essa hipótese e nem mesmo ao reformar a CLT em 2017, pois também manteve a possibilidade de, na Justiça do Trabalho, o Presidente do Tribunal ajuizar ação de Dissídio coletivo quando os demais legitimados não o fizerem. Neste sentido, em virtude do princípio da legalidade (só estou obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa em virtude da lei) insculpido no artigo 5º da Constituição Federal, é de se concluir que se a CF/88 não vedou “expressamente” e se o artigo 856 da CLT, de forma expressa, atribui à Justiça do Trabalho, o poder/dever de ajuizar de ofício a ação de dissídio coletivo, quando houver paralização de trabalho, parece-nos que a doutrina que defende a inconstitucionalidade desta atuação da Justiça do Trabalho está equivocada e sem argumentos plausíveis.

2.3 EXECUÇÃO DE OFÍCIO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

A execução é uma das últimas fases do Processo trabalhista, onde se torna líquida a sentença que transitou em julgado, à fim de que se entregue ao credor o seu quinhão. Neste sentido, as partes, através de seus advogados, deverão promover a execução. Neste sentido, é importante analisarmos sobre a competência para propor a ação de execução, que também poderá ser realizada pelo juiz de execução quando uma das partes não o fizer. Muito embora a ação de execução possa ser feita nos próprios autos, deve haver a iniciativa da parte, ou seja, do credor. Analisemos então este contexto. E é de se destacar que o art. 856 da CLT faculta, ainda, aos Presidentes dos Tribunais do Trabalho a iniciativa da “instauração da instância”, isto é, a legitimação para o ajuizamento do dissídio coletivo, muito embora alguns doutrinadores possuem entendimentos divergentes sobre a recepção ou não do referido artigo, Leite argumenta:

Parece-nos, contudo, que essa norma, no tocante à legitimação conferida ao Presidente do Tribunal do Trabalho, não foi recepcionada pelo art. 114, § 2º, da Constituição Federal, que somente faculta às partes, de comum acordo, a legitimação ad causam da ação coletiva em estudo (2023, p. 2212).

Em contraponto a esse argumento de leite, é de se destacar que quando a norma é inconstitucional ela terá validade até que a norma constitucional seja elaborada. A CLT precede a CF/88; logo a CF/88, bem como a EC nº 45/2004, deveriam ter vedado expressamente, se o quisessem, a legitimidade dos Tribunais de ajuizarem ação de coletivo, mas não o fizeram. A Reforma Trabalhista de 2017 manteve essa legitimidade; logo alegar

inconstitucionalidade do artigo 856, não nos parece razoável. Neste sentido se afigura a responsabilidade do Estado que, em ato de revisão da CLT, não revogou este artigo.

No tocante a inconstitucionalidade da CLT que, frisamos, precede a CF/88, estabelece como base de cálculo do adicional de insalubridade a vinculação (10%, 20% e 40%) ao salário-mínimo, quando a CF/88, no artigo 7º veda qualquer forma de pagamento vinculado ao salário-mínimo. Nesse sentido, o STF foi buscar, por analogia, no direito alemão, onde a constituição alienígena estabelece que, “quando a norma for inconstitucional, ela terá validade até que a norma constitucional seja elaborada pelo poder competente” direito alemão têm-se que se a norma é inconstitucional ela vigerá e terá validade enquanto uma nova norma constitucional substitutiva seja elaborada pelo poder competente. Nesse sentido, na análise do mérito da RCL 6275, o ministro Lewandowski lembrou que, no julgamento que deu origem à SV 4 (RE 565714), o STF entendeu que o Poder Judiciário não pode estabelecer novos parâmetros para base de cálculo do adicional de insalubridade e que, até que seja superada a inconstitucionalidade do artigo 192 da CLT por meio de lei ou de convenção coletiva, a parcela deve continuar a ser calculada com base no salário-mínimo.

Assim sendo, mesmo que parte da doutrina entenda que parte do dispositivo do artigo 856 da CLT é inconstitucional, tal arguição não a invalida, mesmo porque o próprio STF já se pronunciou em relação à adicional insalubridade, defendendo a validade da norma inconstitucional. Logo, o entendimento de que o artigo 114 da CF/88 revoga tacitamente parte do 856 da CLT, não pode prosperar. Neste caso, deverá haver uma revogação expressa, ato que não foi realizado pelo Congresso Nacional, quer através da Emenda 45/2004, quer através da Reforma Trabalhista de 2017.

Ainda se pode argumentar que, no tocante à base de cálculo do adicional de Insalubridade, o STF – Supremo Tribunal Federal decidiu não adotar nenhum novo parâmetro em substituição ao salário-mínimo. Declarou inconstitucional a norma que estabelece o uso do salário-mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade (artigo 192 da CLT), mas a manteve regendo as relações trabalhistas, na medida em que o Judiciário não pode substituir o legislador para definir outro critério, deixando evidente que há a necessidade de ser editada uma nova norma legal ou convencional para estabelecer uma base de cálculo diversa do salário-mínimo, para calcular o adicional de insalubridade.

Nesse mesmo sentido, é necessário que uma nova norma revogue a legitimidade dos Presidentes dos Tribunais trabalhistas, para ajuizar ações de dissídio trabalhistas, quando houver paralização de trabalho e os agentes ativos e passivos não o fizerem. Há que se dizer que a legitimidade está prevista em norma especial, e somente uma revogação expressa

poderá retirar-lhe a competência e legitimidade.

É de se destacar, ainda, que o STF entende que:

O poder normativo existente é exercível apenas nas situações em que: “(a) a lei seja omissa; (b) não for contrário a legislação vigente; (c) não se sobreponha aos termos da legislação; (d) estabeleça cláusulas normativas e ou obrigacionais, cujos conteúdos não estejam vedados pela ordem constitucional; (e) a matéria tratada na sentença normativa não esteja reservada de forma explícita ao regramento legal (lei ordinária ou lei complementar) por expressa previsão constitucional (Brasil, 1997).

Em análise ao julgado deste RE 197.911-9-PE, corrobora-se o entendimento de que o artigo 856 da CLT está em vigor em sua integralidade, uma vez que o destaque no julgado acima quando assevera o “comum acordo” mencionado pelo artigo 114, § 2º da CF, já teve parecer em tese de repercussão geral no STF, que firmou entendimento de que: “É constitucional a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o artigo 114, §2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004” (Brasil, 2020).

No entanto, o “comum acordo” mencionado não significa que o peticionamento deve ser feito em conjunto, mas tão somente que o dissídio coletivo de natureza econômica depende de concordância da parte contrária, para que seja interposto, porventura a parte contrária não concordar, a impetrante poderia ter cerceado o seu direito de ingressar na Justiça. Assim sendo, encontra-se aí a força e validade do artigo 856, garantindo ao Presidente do Tribunal a legitimidade para ingressar com a ação de DC.

Por sua vez, uma outra parte da doutrina considera que a leitura do art. 114, §2º, da própria Constituição Federal, seria inconstitucional, não sendo, portanto, legítimo o Presidente do TRT para ajuizar dissídio coletivo em caso de greve nas situações narradas no art. 856 da CLT, isso porque aquele artigo seria uma afronta direta ao art. 5º, XXXV, CF (princípio da inafastabilidade da jurisdição), uma vez que a parte que queira ajuizar a demanda coletiva estaria dependendo da parte contrária para que se possa ajuizar a demanda, incidindo assim na possibilidade de não conseguir acesso à Justiça. Veja-se o que entende Leite:

Parece-nos, contudo, que essa norma, no tocante à legitimação conferida ao Presidente do Tribunal do Trabalho, não foi recepcionada pelo art. 114, § 2º, da Constituição Federal, que somente faculta às partes, de comum acordo, a legitimação *ad causam* da ação coletiva em estudo.

O MPT também pode ajuizar dissídio coletivo de greve perante a Justiça do Trabalho, nos termos do art. 83, VIII, da LC n. 75/93:

[...]

Essa norma, a nosso ver, não colidia com a redação original do art. 114, § 2º, da CF, uma vez que o MPT, quando ajuizava o dissídio coletivo de greve, não estava defendendo interesses categoriais, e sim interesses públicos. Dito de outro modo, a legitimação do Parquet laboral já encontrava fundamento no art. 127, caput da CF, que lhe conferia poderes para defender a ordem jurídica e os interesses sociais e individuais indisponíveis, como o direito a vida, a segurança, a saúde. Por essa razão, pensávamos que o MPT estaria autorizado a ajuizar dissídio coletivo em caso de greve que colocaria em risco iminente a vida, a saúde ou a segurança das pessoas direta ou indiretamente atingidas pelo movimento de paralisação (2023, p. 2212-2213).

A alteração legal ocorreu com a EC 45/04 que alterou o referido dispositivo, isto é, o art. 114, § 2º da CF, com finalidade de corrigir a redação anterior e que agora estabelecia o acordo como condição para o ajuizamento de dissídio coletivo.

Contudo, em virtude da suposta inconstitucionalidade, foi elaborada a ação direta de inconstitucionalidade ADI 3423, na qual se questionava diretamente a possibilidade de lei exigir que fosse realizada a tentativa de acordo entre os sindicatos antes que se pudesse propor dissídio coletivo.

Segundo o relator da ADI 3423, à época o ministro Gilmar Mendes, não há qualquer violação às cláusulas pétreas da Constituição Federal, isto porque a reforma do judiciário trazida pela EC 45/04 implementou boas práticas internacionais, tendo um de seus objetivos sido a diminuição do poder normativo da justiça do trabalho, além de dar uma atenção maior à autocomposição entre as partes.

A ausência do poder judiciário nas relações empregatícias também é uma política adotada pela Organização Internacional do Trabalho e pode inclusive ser considerada uma vitória para a justiça brasileira, tendo em vista o grande número de ajuizamento de processos nos últimos anos, sem falar da atenção aos princípios constitucionais da eficácia da justiça e da subsidiariedade do direito.

Tal questionamento se dava principalmente pela imposição de condição anterior à ação constituir óbice ao princípio constitucional do acesso à justiça contido na sessão de direitos e garantias individuais e coletivos do art. 5º da Constituição Federal.

Muito embora a discussão envolvendo a necessidade de acordo como pressuposto do dissídio coletivo não seja o alvo da pesquisa, é importante mencionar o julgado da ADI 3423, com o intuito de trazer à tona as motivações e discussões acerca da legitimidade e autonomia das entidades sindicais, o que pode ser observado no voto do Relator para a ADI 3423:

Inicialmente, cabe afastar as alegações de ofensa ao art. 5º, XXXV, da CF

pelo art. 114, §2º e §3º, da Constituição Federal.

Em relação à exigência de ‘mútuo acordo’ entre os litigantes para o ajuizamento do dissídio coletivo, tal previsão consubstancia-se em norma de procedimento, condição da ação, e não em barreira a afastar a atuação da jurisdição.

Verifico que a sentença normativa da Justiça do Trabalho no dissídio coletivo, tradicionalmente, tinha a função de criar novas condições de trabalho a ser respeitadas na relação laboral constituída entre as partes do litígio. O ajuizamento de tal ação representava a incapacidade das partes de chegarem a um acordo por meio do diálogo. O dissídio coletivo era, portanto, a última alternativa, cessado o acordo. Dessa forma, empregados e empregadores recorriam, unilateralmente, ao Judiciário para que o Estado interviesse e impusesse novas normas à relação estabelecida entre as partes.

De muito, esse caráter impositivo da sentença normativa da justiça do trabalho, fruto do dissídio coletivo, vinha sofrendo críticas, inclusive no plano internacional. No plano doutrinário, destaco as críticas enumeradas por Mauro Schiavi: a) interferência indevida do Poder Judiciário na atividade legislativa; b) morosidade do Judiciário trabalhista; c) falta de efetividade da sentença normativa, pois muitas vezes desvirtuada da realidade; d) despreparo técnico dos juízes em conhecer efetivamente o conflito coletivo e a realidade da categoria; e) engessamento da negociação coletiva; f) acomodação das categorias profissional e econômica. (SCHIAVI, 2009, p. 1183).

De fato, um dos objetivos da Reforma do Poder Judiciário (EC 45) foi, efetivamente, diminuir o poder normativo da Justiça do Trabalho e privilegiar a autocomposição. [...] (Brasil, 2001)

Veja-se, que em nenhum momento o relator faz menção ao limite da autonomia da entidade sindical, mas sim do próprio poder normativo da justiça do trabalho, somado aos esforços para reduzir a quantidade de processos recebidos pela justiça especializada, isso porque ao exercer o poder normativo após uma sentença através de dissídio coletivo, a JT estaria invadindo uma competência do poder legislativo. Importante mencionar que o Relator, em seu voto, menciona o debate parlamentar que ocorrida durante o processo de aprovação da PEC:

O sr. Gerson Peres (PPB). Sr. Presidente, o Partido Progressista Brasileiro tem um argumento muito simples, curtinho mesmo. O fundamento da reforma do Judiciário é aceito também na economia processual. Queremos evitar o entulho, o volume maior que sufoca a tramitação dos processos, e essa expressão ajuda nisso. Não vemos nada demais se realmente a parte, de comum acordo, encontrar solução para os seus problemas. Como também, se não houver acordo entre as partes, estaremos impedindo que uma delas prossiga na demanda. De forma que encaminhamos o voto ‘sim’. O sr. Inocêncio Oliveira (PFL). Sr. Presidente, discutimos com o nobre deputado Vivaldo Barbosa, que tem a melhor das intenções. Se olharmos o início do texto, para depois dizermos que só podemos fazer isso em comum acordo, vamos forçar sempre o entendimento. Vamos fazer com que as partes cheguem ao entendimento. Caso contrário, ao retirarmos isso, vai haver tantos litígios que a demanda na Justiça vai ser tão grande que não compensaria a retirada do texto. Por isso, o PFL, para a manutenção do

texto, recomenda o voto ‘sim’. *O sr. Ricardo Berzoini (PT). Sr. Presidente, quero esclarecer que uma das teses mais caras ao Partido dos Trabalhadores é a luta contra o poder normativo da Justiça do Trabalho. Acreditamos que a negociação coletiva se constrói pela vontade das partes. Ou seja, se não tivermos no processo de negociação a garantia da exaustão dos argumentos, da busca do conflito e da sua negociação, vai acontecer o que vemos em muitos movimentos hoje, particularmente em São Paulo, como o recente caso dos metroviários, em que a empresa recorre ao poder normativo antes de esgotada a capacidade de negociação. Portanto, na nossa avaliação, manter a expressão ‘de comum acordo’ é uma forma de garantir que haja exaustão do processo de negociação coletiva. O Partido dos Trabalhadores vota pela manutenção da expressão, combatendo o poder normativo da Justiça do Trabalho, que hoje é um elemento de obstáculo à livre negociação coletiva’.* Assim, interpretação que levasse à negação da exigência só se faria por voluntarismo jurídico, por ir contra a literalidade de expresso texto de norma constitucional, sobre cujo conteúdo cabe ao Supremo Tribunal Federal dar a última palavra, o que não condiz com o regime democrático republicano de separação dos poderes, já que o Poder Judiciário estaria se sobrepondo à vontade expressa dos representantes eleitos do povo. *Essa vontade, conforme já demonstrado acima, foi precisamente a de se estimular a negociação coletiva mediante a limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho.* No Direito comparado, são raros os países que, como o Brasil, adotam formas impositivas de solução dos conflitos coletivos de trabalho, limitando-se à Austrália, Burundi, México, Nova Zelândia e Peru, já que a intervenção estatal através de jurisdição impositiva em matéria coletiva tem notórios inconvenientes: enfraquecimento da liberdade negocial, desconhecimento real das condições do setor, demora nas decisões, generalização das condições de trabalho, incompatibilidade com a democracia pluralista e representativa, e maior índice de descumprimento da norma coletiva’ (cfr. Ives Gandra Martins Filho, *Processo Coletivo do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 33-39). (grifei) (Brasil, 2001, grifo nosso).

Portanto, é de se perceber a intenção do legislador quando exige tentativa prévia de negociação coletiva para o ajuizamento de coletivo, qual seja a restrição do poder normativo da Justiça do Trabalho, além de implementar boas práticas processuais.

Por fim, o Relator menciona ainda a possibilidade da retirada de legitimidade das entidades sindicais causada pela possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo de greve pelo Ministério Público do Trabalho em caso de greve em atividades essenciais, vejamos:

II – Legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar dissídio coletivo em caso de greve em atividades essenciais quanto à alegação de que a Emenda retirou a legitimidade das entidades sindicais para propor dissídios coletivos, a simples leitura do §3º afasta essa possibilidade. O referido dispositivo é claro ao afirmar que o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo em caso de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão do interesse público. Não há que se falar, portanto, em supressão de competências de entidades sindicais. Em verdade, a norma do §3º complementa o §2º, trazendo uma garantia de pacificação de conflitos no caso de greve em atividades essenciais, de modo a privilegiar a paz social. Portanto, com base nos fundamentos acima, forçoso concluir que as

alterações operadas pela EC 45 nos parágrafos 2º e 3º do art. 114 da Constituição Federal não apenas não violam direitos fundamentais, como importam em alterações necessárias, com o objetivo de privilegiar a autocomposição (Brasil, 2001).

Destarte, realizando uma breve analogia com relação ao que fora mencionado pelo Relator da ADI acima, a possibilidade de terceiro que não possua interesse direto na ação de dissídio coletivo em momento algum fere a legitimidade das entidades sindicais para propor dissídio coletivo, tão logo seja um mecanismo judicial criado com finalidade de tornar mais eficaz a atuação da justiça do trabalho, com vistas à autocomposição e o estabelecimento de limites ao poder normativo desta última.

Logo, assim como a atuação de ofício do Ministério Público do Trabalho está condicionada a uma situação específica em que esteja ocorrendo greve de serviços essenciais, a atuação do presidente do TRT é subsidiária, vez que ocorre apenas sob a circunstância de que esteja ocorrendo a suspensão do trabalho, ou seja, tal hipótese seria de uma situação de excepcionalidade em que um trabalhador ou um conjunto de trabalhadores poderiam estar privados de exercer o seu trabalho em razão da suspensão dos efeitos do seu contrato de trabalho, desta forma, ao mesmo tempo que o trabalhador não precisa realizar uma prestação para com seu empregador, o empregador não estaria realizando o pagamento dos salários dos trabalhadores, o que, por si só os levaria a uma condição de instabilidade e vulnerabilidade social.

CONCLUSÃO

A problemática que instigou essa pesquisa foi a de se verificar de que forma resolver se poderia resolver o conflito estabelecido entre a posição majoritária da doutrina trabalhista que vem argumentando que parte do artigo 856 da CLT tornou-se inconstitucional com a edição da Emenda 45/2004, que alterou o no § 2º do artigo 114 da CF/88; ou seja, que a EC45/2004 tirou a legitimidade dos Presidentes dos Tribunais trabalhistas para instaurar Dissídio coletivo, nos casos em que haja paralisação do trabalho e omissão das partes legitimadas para tal ato. Os objetivos foram atingidos, uma vez que se analisou a legislação, as posições doutrinárias e julgados dos Tribunais Superiores, a respeito do assunto. A conclusão a que se chegou foi a de que o artigo 856 da CLT é constitucional, na sua integralidade e que os argumentos trazidos por parte da doutrina, não encontram guarida nem no texto constitucional, nem em qualquer outra fonte jurídica; ao contrário, o texto da CLT está em plena vigência, apesar da recente reforma da CLT em 2017 e mesmo à época da

edição da EC 45/2004, as quais não se preocuparam em revogar esse dispositivo legal e que, diante dos princípios constitucionais (em especial o da legalidade) e infraconstitucionais, a revogação deste artigo não comporta revogação tácita, mas sim revogação expressa, o que não foi feito pelo legislador competente, em duas oportunidades que teve; deixando claro a intenção de manter o dispositivo legal; inclusive não o vedando no § 2º do 114, CF/88.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Presidência da República, Rio de Janeiro: 1943.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1.988.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Presidência da República, Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL. *Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1989*. Dispõe sobre o direito de greve e atividades essenciais. Congresso Nacional, Brasília, 1989.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 1002295*. Tema 841. Comum acordo deve preceder instauração de dissídio coletivo de natureza econômica. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=452373&ori=1>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 3423 DF*. Relator: Min. Gilmar Mendes. Data de Julgamento: 12/07/2011. Data de publicação: 19/10/2001.

CASTRO JÚNIOR, Renério de. *Manual de Direito Administrativo*. São Paulo: Editora JusPoivm, 2023.

CHIOVENDA, Giuseppe. *Instituições de Direito Processual Civil*: São Paulo: Saraiva, 1965.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. v. 1. 17. ed. Salvador: Jus Podium, 2015.

FORNAZIERI, Ligia. *Revolução Industrial*. Disponível em: <https://historiandonanet07.wordpress.com/2015/09/09/revolucaoindustrial/#:~:text=A%20sabotagem%2C%20palavra%20que%20vem,alvo%20a%20maquinaria%20das%20empresas>. Acesso em: 15 mar. 2024.

GOMES, Wagner Robério Barros e POZZETTI, Valmir César. O Princípio da Precaução e o Pacote do Veneno: o Projeto de Lei nº 6.299/2002 e as estratégias para enfraquecer a fiscalização dos agrotóxicos no Brasil. *Revista de Direito Agrário e Agroambiental*. v. 4, n. 2, p. 71-90, jul/dez 2018. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=78jNAsgAAAAJ&citation_for_view=78jNAsgAAAAJ:blknAaTinKkC. Acesso em: 21 mar. 2024.

LIEBMAN, Enrico Tullio. *Manual de Direito Processual Civil*. Tradução de Cândido Rangel Dinamarco. v. 1. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: Editora Jus Podivm, 2021.