

## INTRODUÇÃO

O Estado Liberal manifesta-se na história da humanidade em decorrência do inconformismo da burguesia com a concentração de poder e a intervenção exercida pelos monarcas nas relações privadas. O Estado das liberdades negativas, onde há clara dicotomia entre o público e o privado, consubstanciado na mínima intervenção do Estado nas relações privadas, passa a ser insuficiente para a solução dos graves problemas de desigualdades como a pobreza acentuada e a estagnação do crescimento. (MARTINS, 2017).

Após as duas Grandes Guerras mundiais, acentuam-se as desigualdades e estagna-se o desenvolvimento em linhas gerais. Desta feita, o Estado verifica a necessidade de alteração em sua forma de gestão dos administrados e passa a intervir nas relações privadas. Estamos aqui no Estado Social. O Estado das liberdades positivas. Destaques desse momento são as Constituições, denominadas sociais, do México de 1917 e Weimar de 1919, das quais destacamos a previsão pela tutela do trabalho. (MARTINS, 2017).

Nesse contexto, com a rebelião das massas, a multiplicação dos direitos e a massificação social, a sociedade passa a ter uma organização eminentemente coletiva. A evolução contínua da sociedade insere nesse contexto a comunicação rápida e a conexão simultânea de forma que os conflitos, agora coletivos, sejam cada vez mais percebidos e necessitam de ferramentas judiciais para a sua solução. (RODRIGUES, 2016).

Os instrumentos judiciais de solução de conflitos coletivos e de atendimento à proteção de direitos e interesses coletivos (*lato sensu*) se fazem cada vez mais necessários e a, até então acentuada, dicotomia entre o público e privado encontra forte ponto de intersecção.

Para tutelar essa intersecção se apresentam os intitulados direitos metaindividuais. Classificados em direitos coletivos (*strictu sensu*), direitos difusos e individuais homogêneos, se propõe a satisfazer interesses comuns na esfera coletiva e saciar os anseios individuais dentro dessa coletividade. (MAZZILLI, 2016).

Desta feita, as ações civis públicas e ações coletivas são os instrumentos de alcance dos direitos metaindividuais, visto que sua resposta é *erga omnes* ou ultra partes, ou seja, alcança a toda a coletividade cujo objeto tutelado lhes é comum.

A proposta desse artigo é tratar da ação coletiva no contexto trabalhista e para tanto cabe-nos contextualizar esse tema àquele.

Os direitos coletivos *lato sensu* demonstram claramente o Estado Social no qual se tornou o Brasil, dada a sua intervenção na esfera privada das relações da sociedade. Impõe condutas, tem a possibilidade de intervir em acordos, rever cláusulas contratuais, entre outras formas de intervenção. Sublinhamos que, embora o Código que defina e conceitua

precipuaente os direitos coletivos seja o Código Defesa do Consumidor. Este se aplica ao Direito do Trabalho pela previsão contida no artigo 81, inciso III. O Direito do Trabalho tem lastro na organização associativa dos trabalhadores, ao passo que o Direito Coletivo do Trabalho se apresenta como segmento fundamental para titularização dos interesses desse grupo. (SILVA, 2009). A Emenda Constitucional n. 45 de 2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho conferindo-lhe competência para o julgamento das ações civis públicas e ações civis coletivas. Ao Ministério Público do Trabalho, a legitimidade para a apresentação dessas ações foi conferida pela Lei Orgânica do Ministério Público da União (LOMPU), artigo 8º, inciso III. (LEITE, 2017). Para as demais associações, sindicatos e organizações a competência para a interposição dessas ações é conferida pelo microsistema dos direitos metaindividuais formado pela conjugação da Lei da Ação Civil Pública, sob n. 7.347 de 1985, a Constituição Federal de 1988 e a Lei n. 8.078 de 1990, o Código de Defesa do Consumidor. (MAZZILLI, 2016).

A permissibilidade para uso dessas regras no Direito do Trabalho repousa na previsão contida no artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho que autoriza a aplicação do direito processual comum às regras do direito processual do trabalho. (BRASIL, 2017).

Essas ações são importantes ferramentas para o Direito do Trabalho tanto para o acesso de trabalhadores que não tem condições de fazê-lo de forma individual, principalmente por questões financeiras, como para uniformização das decisões dos tribunais e redução do número de ações interpostas para essa justiça.

Destacamos que a Reforma Trabalhista trouxe profundas alterações no Direito material e coletivo de trabalho. Larga parte da doutrina posiciona-se no sentido de que a Reforma pode ocasionar o desguarnecimento dos trabalhadores e destacam a restrição ao acesso à justiça, a instauração do sistema de sucumbência recíproca, alterações nas regras da gratuidade da justiça, entre outros pontos. (DELGADO; DELGADO, 2017).

As referidas alterações não afetaram as regras atinentes às ações civis coletivas e ações civis públicas, mas demonstram a necessidade de intensificação da tutela coletiva para o Direito do trabalho no Brasil de hoje.

A intensificação da representação efetiva sindical será primordial para o manutenção dos direitos ora vigentes e para a obtenção de novos direitos para os trabalhadores de forma a manter uma condição de dignidade e qualidade de vida para o trabalhador brasileiro.

## **OBJETIVOS**

A Lei n. 13.467/2017 promoveu profundas alterações no direito material e processual do Trabalho de forma a trazer questionamentos quanto à efetividade da representação dos trabalhadores nessa fase de transição/adaptação. Diante do que leva-nos a acreditar que os instrumentos judiciais de defesa coletiva dos direitos dos empregados façam-se mais relevantes para a defesa dos empregados.

Nesse diapasão, o objetivo deste trabalho é tratar dos direitos difusos e coletivos na esfera do Direito processual do Trabalho sob a ótica da ação civil coletiva. Propusemo-nos a analisar se tal instrumento processual foi afetado pelas alterações da Lei n. 13.467/2017.

## **METODOLOGIA**

A metodologia a ser utilizada será o Historicismo Crítico, onde o direito positivo é a fonte principal da interpretação. Fatos serão considerados mesmo quando não referidos pela lei, ou seja, reconhece-se que há influência cultural sobre o conhecimento. Nessa metodologia valoriza-se a interpretação teleológica; a intenção da Lei.

Desse modo, a análise das ações políticas, dos posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários auxilia na verificação da importância da aplicação das ferramentas processuais de defesa dos direitos coletivos nas relações coletivas de trabalho. Ainda, verificar se tais instrumentos, alienígenas à legislação trabalhista, foram de alguma forma afetados pelas alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2017.

## **1 DIREITOS COLETIVOS LATO SENSU E O DIREITO DO TRABALHO**

No decorrer da história da humanidade entre as formas de organização do Estado encontram-se a monarquia absolutista e os governos ditatoriais. Nesses tipos de governo autocratas, o poder concentrava-se nas mãos do governante e este decidia, quase que indiscriminadamente, as regras acerca do funcionamento do Estado e da vida dos particulares.

A sociedade se rebela contra a concentração indiscriminada de poder. O Estado liberal, decorrente da Revolução Francesa, representava esse anseio da sociedade em extinguir o absolutismo e a concentração de poder contido pelos monarcas até então. Explica Rodrigues (2016, p. 34) que a burguesia, é a nova classe que surge após a Revolução Francesa.

Esse novo conceito de Estado, o Estado Liberal, estabeleceu a desconcentração de poder pela divisão do Estado nos poderes executivo, legislativo e judiciário, de forma que o Estado passou a intervir minimamente na vida dos particulares. Ao Estado cabia apenas garantir que os direitos individuais fossem respeitados, ou seja, dever de abstinência estatal, um dever negativo. (RODRIGUES, 2016).

Desta feita, a dicotomia entre público e privado é acentuada dada a aversão social quanto ao indiscriminado domínio estatal. Tudo aquilo não definido como privado era público. Não obstante, certo é que a sociedade transforma-se continuamente e conta com eventos que se destacam na história da humanidade. Alguns desses eventos se apresentam como verdadeiros “divisores de águas” na transformação social, cultural, política, econômica da sociedade. (RODRIGUES, 2016).

As duas Grandes Guerras mundiais, ocorridas no século passado, promoveram grandes transformações no mundo. No pós-guerra houve profunda acentuação das desigualdades sociais e certa estagnação no desenvolvimento dos países.

A isonomia formal aplicada pelas liberdades previstas nos diplomas legais não atendia às necessidades daqueles “novos tempos”. Assim, os Estados passaram a prever um “conjunto de normas de ordem social e econômica” com o intuito de reduzir a desigualdade social e incentivar o desenvolvimento. O Estado passa a ter deveres positivos, de prestação de serviços para a sociedade. (DANTAS, 2012).

Desta feita, às liberdades negativas (não intervenção do Estado nas relações privadas e garantia dos direitos individuais contra as arbitrariedades estatais), agregam-se às liberdades positivas. Estas últimas preveem a atuação estatal de forma a promover a isonomia substancial entre os indivíduos através de diversas ações que tratam o homem em uma “categoria social a ser amparada pelo Estado”. (DANTAS, 2012).

Nesse diapasão, a dicotomia entre público e privado é atenuada pela intersecção criada pelos direitos coletivos, sendo estes os direitos referentes à “prestação positiva do Estado na seara social”. Assim, no Estado Social, o Estado atua de forma a garantir “qualidade de vida ao povo (saúde, educação, lazer, trabalho), sendo esses direitos da sociedade, da coletividade organizados em grupos e categorias”. (RODRIGUES, 2016).

Souto Maior (2017) destaca que a sociedade capitalista se organiza em classes com a adoção de comportamentos padronizados e generalizados, o que faz com que a organização e conflitos coletivos sejam presentes. Desta forma, a organização jurídica que vela pela preservação desse modelo passa a considerar interesses coletivos.

Os direitos coletivos *lato sensu* também chamados de interesses transindividuais são interesses que ultrapassam a esfera do ser individual e alcança uma coletividade ou é atingido por ela. Referem-se à tutela de interesses de origem comum, lesões a direitos com origem comum àquela coletividade de indivíduos. As decisões judiciais decorrentes dessas ações tem alcance *erga omnes* ou *ultra partes*. (MAZZILLI, 2016).

No Brasil, a primeira Constituição a prever Direitos Sociais, notadamente o Direito do Trabalho, foi a Constituição de 1934. Após essa Constituição, todas as outras, mesmo as Constituições do período ditatorial, mantiveram a previsão dos direitos coletivos (*lato sensu*). No entanto, merece destaque a Lei intitulada Lei da Ação Civil Pública, sob n. 7.347 de 1985, a Constituição Federal de 1988 e a Lei n. 8.078 de 1990, o Código de Defesa do Consumidor.

Os direitos coletivos possibilitam que o indivíduo seja tutelado dentro da sociedade em que está inserido além de permitir que a proteção do Estado alcance indivíduos que por uma série de razões estejam à margem da sociedade. Representa a soma da força de cada indivíduo à da coletividade, de forma a ter ao seu alcance a tutela estatal, não só por sua possibilidade de acesso à justiça, mas de uma tutela de que beneficie a si e ao meio em que está inserido.

Para o Direito do Trabalho a tutela coletiva ostenta notória relevância dada a hipossuficiência do trabalhador enquanto ser individual frente ao empregador, ser coletivo por sua própria natureza, ou seja, “ser cuja vontade era hábil a deflagrar ações e repercussões de impacto social” na esfera do trabalho e na sociedade em que se insere. (DELGADO, 2013).

## **2 DIREITO COLETIVO, DIREITO DIFUSO E INDIVIDUAL HOMOGÊNEO**

Preliminarmente ressaltamos que a terminologia interesse e direito são utilizadas nesse documento sem implicar em grandes diferenciações em seus significados. Mazzilli (2016, p. 62) destaca que “interesse é gênero; direito subjetivo é apenas o interesse protegido pelo ordenamento jurídico”.

O entendimento de Rodrigues (2016, p. 38) sublinha que embora não sejam sinônimos, o legislador, por “uma ficção jurídica” cuidou de equiparar os interesses em direitos de forma a permitir sua tutela. Desta feita, adotaremos a terminologia “Direitos” para tratar do tema do qual nos propusemos a analisar.

No que se refere a terminologia metaindividuais e transindividuais, valemo-nos do entendimento de Mazzilli (2016, p. 53):

Resta, por fim, a análise da questão terminológica: qual expressão é mais correta, interesses transindividuais ou metaindividuais?

Embora, em rigor de formação gramatical, seja preferível utilizarmos-nos da primeira expressão, porque é neologismo formado com prefixo e radical latinos (diversamente da segunda, que, como hibridismo, soma prefixo grego a radical latino), a verdade é que a doutrina e a jurisprudência tem usado ambos os termos, no mais das vezes indistintamente, para referir-se a interesses de grupos, ou a interesses coletivos, em sentido lato.

Utilizaremos, portanto, os termos de forma indiscriminada para nos referirmos aos interesses coletivos *lato sensu*, aqueles decorrentes do Estado Social.

Dada a proposta do presente artigo, cabe-nos fazer breves considerações acerca dos Direitos Coletivos no Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho, que possui como um de seus seguimentos o Direito Coletivo do Trabalho, tem grande influência na transformação do Estado Liberal em Estado Social, como bem pontua Rodrigues (2016, p. 35):

A transformação do Estado Liberal em **Estado Social** deve-se a uma série de mudanças de comportamento, inclusive do próprio **sistema capitalista**, que passou a ser refém da necessidade de **proteger em certa dose o trabalho humano** que explorava (o lado social), porque, em última análise, dele dependia para a formação da riqueza e a manutenção do *status quo*. (grifos do autor).

A história do surgimento do Direito do Trabalho é representada pela luta dos trabalhadores, em que pesem as diversas disposições legais concernentes ao Direito individual dos trabalhadores, as conquistas destes se deram pela organização civil coletiva dos trabalhadores, ainda que para a obtenção de direitos individuais.

Para o Direito do Trabalho esses direitos são tratados como metaindividuais, visto que o artigo 8º, III, da Constituição Federal determina que: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. Assim, passaremos a discorrer brevemente sobre cada tópico de forma a conectá-los ao Direito do Trabalho.

## 2.1 DO DIREITO COLETIVO

Os direitos coletivos em sentido *lato* estão previstos na Constituição Federal em seu artigo 129, inciso III. Corrobora que o dispositivo constitucional, a previsão contida no Código de Defesa do Consumidor (CDC) que em sua parte processual, especificamente em seu art. 117 que se aplica “a todo e qualquer direito coletivo *lato sensu* do ordenamento jurídico brasileiro”.

O artigo 81, parágrafo único, inciso II do Código de Defesa do Consumidor (CDC) conceitua direito coletivo *strictu sensu*. Rodrigues (2016, p. 41) conceitua direitos coletivos *strictu sensu* nos seguintes dizeres:

(...) a categoria ou classe de pessoas estão **ligados entre si** (relação institucional, como associação, um sindicato, uma federação, etc.) ou, alternativamente, é possível que esse vínculo jurídico emane da própria **relação jurídica existente com a parte contrária**. A relação “entre si” a que alude o legislador pode-se dar **antes de um ilícito** ou ser **derivada de um ilícito comum**. Certamente que, no primeiro caso, existe mais coesão e, portanto, menos conflituosidade interna. (grifos do autor).

Com o devido enfoque ao Direito do Trabalho recorreremo-nos ao conceito de direito coletivo trazido por Pimenta (2011, p. 75):

Em relação aos **direitos coletivos**, são aqueles direitos indivisíveis da categoria, a saber, dos empregados considerados como um todo, vinculados juridicamente ao empregador. E, como se vê da definição legal, também em relação a esses direitos coletivos resta ultrapassado o limite do individual (são trans ou metaindividuais). (grifos do autor).

Os direitos coletivos *lato sensu* demonstram claramente o Estado Social no qual se tornou o Brasil, dada a sua intervenção na esfera privada das relações da sociedade. Impõe condutas, tem a possibilidade de intervir em acordos, rever cláusulas contratuais, entre outras formas de intervenção. Sublinhamos que, embora o Código que defina e conceitue precipuamente os direitos coletivos seja o Código Defesa do Consumidor, este se aplica ao Direito do Trabalho pela previsão contida no artigo 81, inciso III. O Direito do Trabalho tem lastro na organização associativa dos trabalhadores, ao passo que o Direito Coletivo do Trabalho se apresenta como segmento fundamental para titularização dos interesses desse grupo.

## 2.2 DO DIREITO DIFUSO

Por sua vez, os direitos difusos estão previstos no inciso I do parágrafo único do artigo 81, do Código de Defesa do Consumidor. Mazzilli (2016, p. 53) os conceitua da seguinte forma:

Difusos – como os conceitua o CDC – são interesses ou direitos “transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato”. Os interesses difusos compreendem os grupos menos determinados de pessoas (melhor do que pessoa *indeterminadas*, são antes pessoas *indetermináveis*), entre as quais inexistente vínculo jurídico ou fático preciso. São como um *feixe ou conjunto de interesses individuais, de objeto indivisível, compartilhados por pessoas indetermináveis, que se encontrem unidas por circunstâncias de fato conexas*. (destaques do autor).

As características destacáveis do direito difuso se referem a indeterminabilidade de seus titulares e a indivisibilidade de seu objeto. Diferentemente dos direitos coletivos, onde os titulares são determinados e ligados entre si por uma situação circunstancial. Outra importante diferenciação entre os direitos difusos e coletivos reside na indeterminabilidade de titulares daqueles atribuindo-lhes uma veia publicista, pois atinge um número indeterminado e ilimitado de pessoas, logo versa sobre um direito disperso. Ao passo que os direitos coletivos, alcançam número determinado e limitado de pessoas (categoria), dado classificado como homogêneo, o que lhe atribui veia privatística. (RODRIGUES, 2016).

Podemos citar como exemplos de interesses difusos na esfera trabalhista, a greve em serviços essenciais, visto que criam riscos para toda população, o meio ambiente do trabalho, a contratação de servidores públicos sem concurso, o combate à discriminação no emprego, entre outras situações. (SOUZA; NETO, 2016).

### **2.3 DO DIREITO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO**

Quanto aos direitos individuais homogêneos destacamos que sua previsão legal consta do artigo 81, parágrafo único inciso III, do Código de Defesa do Consumidor. Tais direitos têm como características a circunstância de fato comum, sujeitos determinados ou determináveis com objeto divisível.

A diferença entre os direitos individuais homogêneos e os direitos coletivos é pontuada por Mazzilli (2016, p. 57):

Tantos os interesses individuais homogêneos como os difusos originam-se de circunstâncias de fato comuns; entretanto, são indetermináveis os titulares de interesses difusos, e o objeto da pretensão é divisível (isto é, o dano ou a responsabilidade se caracterizam por sua extensão divisível ou individualmente variável entre os integrantes do grupo).

Na seara trabalhista são exemplos de direito individual homogêneo, os pedidos de pagamento de adicionais de periculosidade, de insalubridade aos trabalhadores de uma empresa, pagamento horas extras entre outros direitos. Nos direitos individuais homogêneos, a pretensão posta em juízo tem natureza condenatória pecuniária. (SOUZA; NETO, 2016).

### **3 AÇÃO CIVIL COLETIVA NO DIREITO DO TRABALHO**

O Estado Social que passou a intervir na coletividade, nas relações da sociedade imprimiu uma nova necessidade de alcance e tutela jurisdicional. Não obstante, vivemos na sociedade da comunicação onde as pessoas ‘conectam-se’ facilmente e com incrível velocidade. Essa interligação torna notórios os conflitos de origem comum que atingem um número indeterminado de pessoas. Desta feita, a tutela individual mostrou-se não mais suficiente para atender a todas as demandas sociais, garantir mecanismos de acesso coletivo à justiça e a efetividade dos direitos fundamentais. (SCHIAVI, 2016). Embora decorrente da ação civil pública ou gênero desta, da qual trataremos sucintamente, a ação civil coletiva, tem grande relevância para a tutela de interesses ou direitos na seara trabalhista. Cabe-nos destacar quais são os instrumentos processuais que propiciam o pleito de tais direitos. Existem dois tipos de ações coletivas, as genéricas e as específicas.

As ações coletivas genéricas são: mandado de segurança coletivo, previsto no art. 5º, inciso LXX, da Constituição Federal; ação civil por ato de improbidade administrativa, prevista na Lei n. 8.429/92; ação direta de inconstitucionalidade e de constitucionalidade, prevista nos artigos 102, inciso I, alínea “a” e parágrafos 1º e 2º e o artigo 103 e parágrafo 2º da Constituição, Lei n. 9.868/99 e Lei n. 9.882/99; mandado de injunção, previsto no artigo 5º, inciso LXXI, da Constituição Federal. (SILVA, 2009).

As ações coletivas específicas são citadas por Silva (2009, p. 171):

(...) ação civil pública (ou coletiva), prevista pela Lei n. 7347/85; as ações do art. 91, do CDC (ação civil coletiva); ação anulatória de cláusulas convencionais (art. 83, inciso IV da Lei Complementar n. 75/93); e ações cautelares com objetivos específicos.

O artigo 110 da Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) inseriu o inciso IV no artigo 1º da Lei 7.347/85. Essa inserção permitiu que aos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos fosse atribuída definição jurídica e ainda, ampliou a defesa dos interesses coletivos já tratados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### 3.1 CONCEITUAÇÃO

Leite (2017, p. 1762) explica que não há consenso para um conceito de Ação Civil Pública entre os doutrinadores, por esse motivo apresenta a seguinte conceituação para o instituto:

(...) ação civil pública é o meio constitucionalmente assegurado ao Ministério Público, ao Estado ou a outros entes coletivos autorizados por lei a promover a defesa judicial dos interesses ou direitos metaindividuais.

É o meio, aqui empregado no sentido de remédio ou garantia fundamental que propicia acesso dos titulares matérias metaindividuais à prestação jurisdicional.

Para Mazzilli (2016, p. 73) “a rigor, sob o aspecto doutrinário, a ação civil *pública* é a ação de objeto não penal proposta pelo Ministério Público”.

Quanto à denominação, se ação civil pública ou ação civil coletiva, visto que intitulamos essas linhas como ‘ação civil coletiva’, ensina Mazzilli (2016, p. 74) que dependerá do enfoque dado para a referida ação. Se for proposta pelo Ministério Público será chamada de ação civil pública, no entanto, se proposta por associações civis, deverá ser denominada como ação civil coletiva. Porém, se o enfoque dado for legal e baseado na Lei 7.347/85, deverá ser discriminada como ação civil pública independente do autor da ação. Se a propositura da ação for baseada na Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) com base nos artigos 81 e seguintes com a tutela para interesses metaindividuais, a ação deverá ser chamada de ação civil coletiva. Obviamente, independentemente do autor ou de ser utilizada a Lei n. 7.347/85 ou a de n. 8.078/90, a pretensão será a tutela de direitos ou interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos. Ressalta o referido autor, no entanto, “nenhuma ação de objeto coletivo poderá ser rejeitada apenas porque o autor a chamou de coletiva em vez de *civil pública*, ou vice-versa ... A mera nomenclatura será irrelevante”.

Melo (2014, p. 315) diferencia a ação civil coletiva da ação civil pública nos seguintes dizeres:

(...) a Ação Civil Coletiva é uma ação de cunho reparatório, ao contrário da tradicional Ação Civil Pública, cujo objeto é a imposição de obrigação de fazer ou não fazer e em algumas hipóteses a reparação genérica pelos danos coletivos causados aos direitos transindividuais.

A finalidade da ação civil pública, em denominação *lato sensu*, é a de garantir a tutela dos interesses e/ou direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos. Na defesa dos direitos difusos e coletivos, impõe a obrigação de fazer ou não fazer ao causador do dano. Na defesa de interesses individuais homogêneos sua finalidade precípua é a de reparação pecuniária. (LEITE, 2017).

Melo (2014, p. 316) destaca que a finalidade da ação civil coletiva é a coletivização da solução jurisdicional. É a busca pela efetiva reparação pelos danos de origem comum sofridos pelos trabalhadores individualmente através da substituição processual pelo Ministério Público do Trabalho, sindicatos ou outros legitimados coletivos, visto que se tutelassem individualmente tais direitos poderiam colocar em risco a continuidade contratual estabelecida com seus empregadores.

A ação civil coletiva possibilita a individuação da reparação pelos danos sofridos pelos trabalhadores na fase de execução, logo, sua finalidade é a reparação pecuniária pelos danos sofridos.

Embora os citados doutrinadores ressaltem as diferentes características de objeto e tipos de sentença havidos entre as ações aqui tratadas, há o entendimento comum quanto à fungibilidade das ações sem prejuízo ao atendimento da pretensão metaindividual.

Nesse sentido, como já destacado anteriormente com base nos ensinamentos de Hugo Nigro Mazzilli, a ação civil pública e a ação civil coletiva constituem um microsistema de tutela coletiva previstos no artigo 90, do Código de Defesa do Consumidor e o artigo 21 da Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85). A conjugação dessas previsões legais promove a integração dessas ações de forma que há fungibilidade e possível cumulação entre elas.

### **3.2 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. PREVISÃO LEGAL**

A expressão “ação civil coletiva”, segundo ensinamentos de Leite (2017, p. 1780) foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro pela previsão contida no artigo 91, do Código de Defesa do Consumidor, *in verbis*:

Os legitimados de que trata o art. 82 poderão propor, em nome próprio e no interesse das vítimas ou seus sucessores, ação civil coletiva de responsabilidade pelos danos individualmente sofridos, de acordo com o disposto nos artigos seguintes.

Alguns doutrinadores, a exemplo do citado, não concordam com a autonomia da ação civil coletiva. No entanto, a doutrina majoritária a reconhece, motivo pelo qual nos valeremos desse entendimento, sem nos adentrarmos nessa discussão doutrinária, para dar prosseguimento a esse trabalho.

Majoritariamente, também, é a aceitação pelo cabimento dessa ação na esfera trabalhista. Tanto o é que o artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que nos “casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho”, excetuando incompatibilidades. No mais, o artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal prevê que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da categoria, “inclusive em questões judiciais ou administrativas”. (BRASIL, 1954, on line).

No Direito do Trabalho, a representação dos trabalhadores é exercida pelas entidades sindicais. São eles, os sindicatos, que exercem importante papel na representação dos trabalhadores de forma a garantir que os direitos existentes sejam cumpridos, aprimorados e que novos direitos sejam conquistados.

Desta feita, conforme previsão do artigo 8º, III, da Constituição Federal, atribui aos sindicatos, além da representação da classe, a capacidade para atuar como substituto processual na ação civil coletiva para a tutela dos interesses metaindividuais dos trabalhadores. Ocorre que, em 1993, com interpretação restritiva do artigo 8º, inciso III, Da Constituição Federal, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula 310 que restringia a atuação dos sindicatos como substitutos processuais. De acordo com essa súmula, os sindicatos não possuíam capacidade processual para atuar como substituto processual em processos cujo objeto versasse sobre direitos metaindividuais. (BRASIL, 1993, on line).

Em contrapartida, as súmulas de n. 629 e 630 do STF publicadas no ano de 2003, preveem a legitimidade de entidades de classe para a impetração de mandado de segurança e de mandado de segurança coletivo. (BRASIL, 2003, on line).

Ocorre que a questão da legitimidade ativa *ad causam* do sindicato como substituto processual nas demandas atinentes aos direitos metaindividuais (ações civis públicas trabalhistas e ações coletivas) no que se refere à interpretação do artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal foi amplamente debatida no cenário jurídico brasileiro. Dados os reiterados questionamentos, o Recurso Extraordinário n. 210.029/RS publicado em 17 de agosto de 2007 tratou do tema de forma a servir como *leading case* acerca do tema. O Ministro Gilmar Mendes destaca em seu voto que paulatinamente o Supremo construiu jurisprudência no sentido do cabimento da substituição processual pelos sindicatos nos processos metaindividuais.

Diante disto, em 2003, o Tribunal Superior do Trabalho cancelou a súmula 310 na qual continha a restrição à substituição processual sindical. O referido ministro defende que somente esse cancelamento seria suficiente para reconhecer a capacidade processual para atuação sindical como substituto processual na defesa de direitos metaindividuais da

categoria. No entanto, pontua o Ministro Gilmar Mendes que a atuação do sindicato como substituto processual alcança somente processo de conhecimento, onde a demanda tem o caráter de direito individual homogêneo. Até a prolação da sentença que fixa *an debeat*, os beneficiários não são identificados, não há individualização. Na fase de execução, há a individualização do processo, o *quantum debeat*, e desta feita, o sindicato passa a atuar como representante e não mais substituto processual. Esse seria, portanto, o limite da substituição processual trabalhista nos processos versados sobre interesses metaindividuais em ações civis coletivas e ações civis públicas.

Assim, os sindicatos obtiveram legitimidade ampla para a atuação em ações civis coletivas como substitutos processuais dos trabalhadores, o que se apresenta como importante instrumento de defesa dos direitos destes.

Além dos sindicatos, a legislação atribui ao Ministério Público do Trabalho a capacidade para atuar como substituto processual para as ações civis coletivas através dos artigos 129, §1º, da Constituição Federal, artigo 5º, da Lei n. 7.347/85 e artigo 82, I, da Lei n. 8.078/90. De acordo com o artigo 92, do Código de Defesa do Consumidor, nos processos em que o Ministério Público não ajuizar a ação, atuará como fiscal da lei. (SANTOS; 2018).

As ações civis coletivas são essenciais para a ampliação da atuação sindical na defesa dos direitos metaindividuais dos trabalhadores, visto que os sindicatos detêm em si a força coletiva natural, além de possibilitar maior acesso dos trabalhadores à justiça e a uniformização das decisões judiciais. Proporciona que o trabalhador, coletivamente organizado e “representado” judicialmente, se coloque em igualdade processual ante ao empregador.

#### **4 EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE AS AÇÕES COLETIVAS**

A lei n. 13.467/2017 publicada em 14 de julho de 2017 promoveu importantes alterações no Direito material, coletivo e processual do trabalho. Seus efeitos ainda são sentidos e avaliados tanto pelos doutrinadores do Direito quanto pela sociedade em geral.

Oportuno destacar que no Direito do Trabalho a negociação coletiva se apresenta como o meio mais importante de solução de conflitos de natureza coletiva. Meirelles (2008, p. 07) conceitua a negociação coletiva nos seguintes termos:

A negociação coletiva de trabalho é o instrumento da atividade autônoma de produção da norma jurídica relativas às relações de trabalho. Refere-se ao processo de criação de normas, elaboradas pelas próprias organizações de trabalho e de empresários, com o escopo de harmonizar os interesses contrapostos decorrentes do “conflito originário da distribuição do poder nos processos produtivos”. Ou seja, a

negociação coletiva, levando em conta a sua função normativa, em conjunto com a lei, passa a ser importante fonte do Direito do Trabalho.

Resultam da negociação coletiva os acordos e convenções coletivas de trabalho.

A fim de contextualizar o tema tratado nos dispusemos a conceituar esses dois importantes diplomas normativos trabalhistas.

A convenção coletiva de trabalho, prevista no artigo 611, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, é instrumento que, embora de natureza privada, estabelece normas autônomas a serem seguidas tanto pela categoria profissional (trabalhadores) como econômica (empregadores). Tem caráter coletivo e genérico, ou seja, se aplica a todos. São assim, firmados pela manifestação de vontade entre as partes coletivamente constituídas - sindicato patronal (empregadores) e sindicato profissional (trabalhadores).

O acordo coletivo de trabalho, previsto no artigo 611, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, é a pactuação entre grupo de trabalhadores e seu empregador ou empregadores. Como os empregadores são figuras naturalmente coletivas é necessária a participação da entidade sindical obreira para que os trabalhadores também se apresentem para a negociação como ser coletivo. A abrangência do acordo coletivo de trabalho alcança somente o grupo específico de trabalhadores no âmbito de empresa ou empresas. Como as convenções aplicam-se a toda a categoria, o acordo coletivo é mais restrito. No entanto, sua importância tem a mesma relevância que as convenções coletivas de trabalho até porque representam os interesses e necessidades dos trabalhadores localmente.

No entanto, destaca-se a inserção dos artigos 611-A e 611-B que preveem a prevalência das normas autônomas (aquelas provenientes de negociação entre empregados e empregadores) sobre as normas heterônomas (normas estatais). O legislador caminhou no sentido do neoliberalismo.

O neoliberalismo tem como premissa a mínima intervenção estatal nas políticas econômicas haveria rápida adequação do empresariado – a atividade industrial se destaca como “carro chefe” na economia - às situações de crise, mudanças tecnológicas, ampliação do mercado consumidor, de forma a promover uma maior competitividade econômica dos países desenvolvidos e de orientar o crescimento dos países em desenvolvimento. Para tanto, esses países efetuaram uma liberação extensa da economia. (DELGADO, 2013). Ou seja, o diploma legal trabalhista atual está no sentido de menor intervenção estatal, logo, maior liberdade de atuação autônoma entre empregadores e empregados. Desvirtua do Estado Social que prega pela intervenção estatal, notadamente nas relações de trabalho, como forma de reduzir as desigualdades sociais advindas da organização da sociedade em classes.

Nesse contexto, o parágrafo 3º do artigo 8º juntamente com a previsão do artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) representam o ponto central, a ideologia máxima do legislador para a elaboração da Lei nº 13.467/2017. Ambos visam privilegiar a produção de normas autônomas e o princípio da intervenção mínima estatal na autonomia da manifestação da vontade coletiva e individual. Para tanto, o dispositivo determina que ao analisar acordos e convenções coletivas de trabalho o judiciário trabalhista deverá observar o disposto no artigo 104 do Código Civil que estabelece parâmetros para a análise da validade do negócio jurídico: agente capaz (acordos e convenções sejam celebrados entre sindicatos de trabalhadores e empresa ou entre sindicatos de trabalhadores e sindicato patronal), objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não proibida pela lei.

Para Melek (2017) essa alteração trazida pela Reforma Trabalhista promove segurança jurídica para sindicatos, empresas e empregadores, mas ressalva que no caso de flagrante ilicitude de convenções ou acordos coletivos, o judiciário trabalhista poderá anular, no todo ou em parte, cláusulas dessas convenções ou acordos coletivos.

Silva (2017) faz duras críticas às citadas alterações por entender que há muitos exemplos de acordos e convenções que desprestigiam os trabalhadores mesmo sendo celebrados dentro dos requisitos exigidos pelo artigo 104 do Código Civil.

Ante a prevalência do negociado sobre o legislado, destaca-se a importância da efetiva atuação sindical para a representação dos trabalhadores através de sua voz naturalmente coletiva. A Consolidação das Leis Trabalhistas é diploma legal com tradicional jurisdição individual e objetiva, precipuamente, a tutela dos direitos individuais dos trabalhadores. Como a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) enalteceu a negociação coletiva para a tratativa de direitos dos trabalhadores, permitindo, inclusive a ‘barganha’ de direitos, o direito coletivo proveniente da atuação sindical torna-se ainda mais relevante para garantir que não ocorra a precarização dos direitos trabalhistas.

Nesse diapasão, as previsões concernentes ao direito processual coletivo ganham maior relevância. Destaca Delgado; Delgado (2017, p. 288):

(...) sendo o Direito Coletivo do Trabalho um campo jurídico que busca regular as relações grupais entre trabalhadores e empregadores, especialmente por intermédio das organizações coletivas dos primeiros, de maneira a propiciar maior equilíbrio entre esses segmentos distintos do mundo trabalhista, cabe ao Direito Processual do Trabalho fornecer os instrumentos para o alcance de real efetividade no tocante às regras democráticas, inclusivas e civilizatórias do Direito Coletivo do Trabalho.

Destacamos que algumas alterações no direito processual individual do trabalho a fim de enfatizarmos a importância dos Direitos metaindividuais na esfera trabalhista, para tanto nos valeremos dos ensinamentos de Delgado; Delgado (2017, págs. 289 *usque* 293).

Com a nova regra, o pagamento de honorários periciais e honorários advocatícios é devido pelo trabalhador sucumbente, ainda que tenha sido beneficiário da justiça gratuita. No caso dos honorários periciais a previsão de pagamento nesses moldes está prevista no artigo 790-B, da Consolidação das Leis do Trabalho. Esse dispositivo foi um dos arguidos como inconstitucionais pelo então Procurador Geral da República, Rodrigo Janot, através da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5766. A ação aguarda julgamento pelo Supremo Tribunal Federal<sup>1</sup>

O pagamento de honorários advocatícios, ainda que por beneficiários da gratuidade da justiça, resta disciplinado no artigo 791-A, § 4º, CLT. Esse dispositivo determina que os honorários devem ser pagos com proveito de créditos de outros processos que porventura venha a ter o devedor. Caso não o tenha crédito, durante o prazo de 02 (dois) anos, a dívida poderá ser executada quando da demonstração da superveniente inexistência da insuficiência de recursos. Nesse sentido, a Ação Direta de Inconstitucionalidade, que ainda aguarda julgamento, teve voto parcialmente favorável pelo ministro Luís Roberto Barroso. No voto, o ministro afirma que a cobrança de honorários e custas pode ser uma forma de desestimular o acesso abusivo à justiça e propôs que sejam estabelecidas porcentagens para a sua cobrança<sup>2</sup>.

Cassar (2017, p. 914) destaca o artigo 223-B, da Consolidação das Leis do trabalho, inserido pela Lei n. 13.467/2017, quando trata do dano moral coletivo e dos direitos individuais homogêneos. Segundo a autora, esse artigo “aparentemente exclui a reparação de dano moral coletivo”.

Embora as regras citadas sejam atinentes ao direito individual do trabalho, nosso intuito foi demonstrar que, segundo entendimento de parte da doutrina, a Reforma Trabalhista tentou promover maior autonomia privada coletiva pelo incentivo às negociações coletivas através das convenções ou acordos coletivos de trabalho e até mesmo pela negociação direta entre empregados e empregadores, notadamente quando prevê a figura do hipersuficiente.

Essa relativização da hipossuficiência, apenas para enriquecimento do disposto, foi

---

<sup>1</sup> Na contramão dos movimentos democráticos que consolidaram essas garantias de amplo e igualitário acesso à Justiça, as normas impugnadas inviabilizam ao trabalhador economicamente desfavorecido assumir os riscos naturais de demanda trabalhista e impõe-lhe pagamento de custas e despesas processuais de sucumbência com uso de créditos trabalhistas auferidos no processo, de natureza alimentar, em prejuízo do sustento próprio e do de sua família.

<sup>2</sup> 1. O direito à gratuidade de justiça pode ser regulado de forma a desincentivar a litigância abusiva, inclusive por meio da cobrança de custas e de honorários a seus beneficiários. 2. A cobrança de honorários sucumbenciais do hipossuficiente poderá incidir: (i) sobre verbas não alimentares, a exemplo de indenizações por danos morais, em sua integralidade; e (ii) sobre o percentual de até 30% do valor que exceder ao teto do Regime Geral de Previdência Social, mesmo quando pertinente a verbas remuneratórias. 3. É legítima a cobrança de custas judiciais, em razão da ausência do reclamante à audiência, mediante prévia intimação pessoal para que tenha a oportunidade de justificar o não comparecimento.

inserida pelo parágrafo único do artigo 444, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Inovou, pois, ao autorizar a negociação das cláusulas contratuais, nos limites do artigo 611-A, diretamente entre o empregado e o empregador sem a necessidade de intervenção sindical desde que o empregado possua diploma de conclusão de curso superior e receba “salário mensal igual ou superior ao limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”. Observa-se que não há permissivo para a extinção de direitos, visto que o artigo 611-B, CLT traz rol taxativo das matérias que não podem ser objeto de negociação coletiva em consonância ao disposto no artigo 7º, da Constituição Federal. (SILVA, 2017).

Outro ponto que merece destaque se refere a retirada da compulsoriedade da contribuição sindical, pertencente à seara do direito material do trabalho, trouxe grande insegurança para as relações coletivas de trabalho. Ainda em pauta no cenário jurídico, quanto à constitucionalidade ou não de tal previsão, trouxe questionamentos quanto aos seus efeitos na representação sindical.

Daí a importância da organização coletiva dos trabalhadores e dos instrumentos processuais para a tutela dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos na seara trabalhista.

Em que pese a Reforma Trabalhista não apontar mudanças direta na legislação atinente às ações civis públicas ou ações coletivas trabalhistas, sublinhou a importância do desenvolvimento maior do Direito Coletivo do Trabalho bem como da atuação sindical propriamente dita.

A organização coletiva e a representação sindical encontram-se no vértice da transformação. Esse é o momento para o verdadeiro desenvolvimento da representação sindical e quiçá alterações na forma de organização sindical para uma efetiva representatividade dos trabalhadores. Para tanto, o direito processual coletivo do trabalho deve ser desenvolvido e amadurecido para servir de ferramenta para a efetiva concretização dos direitos fundamentais e sociais previstos na Constituição Federal.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O Direito Coletivo do trabalho regula as relações entre grupos de empregadores e grupo de empregados ou entre grupo de empregados diretamente com seu empregador. De natureza essencialmente coletiva, esse ramo do Direito, surge da acentuada desigualdade trazida pelo sistema capitalista entre o capital e a força de trabalho. Decorre da luta coletiva dos trabalhadores para a obtenção de direitos individuais e coletivos e para extinção da exploração desenfreada do trabalho humano.

A evolução da história da humanidade nos traz um retrato das formas de organização da sociedade. Desde as formas de organização privadas, ao surgimento do Estado e suas diferentes formas de organização.

Do Estado monarca e autocrático eclode a Revolução Francesa com a forte organização da burguesia e derrubada desse sistema de concentração de poder e grande intervenção do Estado na vida privada. Germina, pois, o Estado Liberal. Mínima intervenção nas relações privadas, o Estado de atuação negativa que deve velar pelas garantias e direitos individuais.

As duas Grandes Guerras mundiais, ocorridas no século passado, promoveram grandes transformações no mundo. No pós-guerra houve profunda acentuação das desigualdades sociais e certa estagnação no desenvolvimento dos países.

A isonomia formal aplicada pelas liberdades previstas nos diplomas legais não atendia às necessidades daqueles “novos tempos”. Assim, os Estados passaram a prever um “conjunto de normas de ordem social e econômica” com o intuito de reduzir a desigualdade social e incentivar o desenvolvimento. O Estado passa a ter deveres positivos, de prestação de serviços para a sociedade. (DANTAS, 2012).

Emanam dessas modificações na atuação e organização estadual os direitos sociais, direitos de segunda geração que trazem em seu bojo os direitos de primeira geração (direitos individuais).

A sociedade organizada em classes, de produção e consumo em massa que evolui para a sociedade da conectividade tem cada vez mais conflitos de ordem coletiva. Sendo assim, a necessidade de que o direito ofereça instrumentos coletivos de atendimento às lides coletivas é latente.

Nesse contexto, apresentam os direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, conceituados na legislação brasileira pelo artigo 81, parágrafo único e incisos do Código de Defesa do Consumidor.

Apresentam-se com relevância para a tutela trabalhista e para direito do trabalho processual coletivo do trabalho oferecem ferramentas para a efetivação de forma célere e eficaz à tutela coletiva trabalhista.

Tais direitos e interesses metaindividuais, já conceituados nesse trabalho se apresentam na esfera trabalhista nos seguintes exemplos: a greve em serviços essenciais, visto que criam riscos para toda população, o meio ambiente do trabalho, a contratação de servidores públicos sem concurso, o combate à discriminação no emprego, entre outras situações; os pedidos de pagamento de adicionais de periculosidade, de insalubridade aos

trabalhadores de uma empresa, pagamento horas extras entre outros direitos. Nos direitos individuais homogêneos, a pretensão posta em juízo tem natureza condenatória pecuniária. (SOUZA; NETO, 2016).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não disciplina o regras concernentes ao direito processual coletivo do trabalho, motivo pelo esse ramo do Direito bebe da fonte Direito Civil Brasileiro, conforme autoriza o artigo 769, daquele diploma legal.

As Leis n. 7.347/85 e n. 8.078/90 combinadas com o Código de Defesa do Consumidor em seus artigos 81 e seguintes, formam o chamado microssistema da tutela dos direitos metaindividuais no país.

Tais dispositivos aliados ao artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, associados ao cancelamento da súmula 310, do Tribunal Superior do Trabalho e a decisão do Supremo Tribunal Federal proferida no Recurso Extraordinário 210.029/RS, sem nos esquecermos de citar a Emenda Constitucional n. 45/2004 que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, introduziram na seara trabalhista as ações civis públicas trabalhistas e as ações civis coletivas trabalhistas e dirimiram as questões havidas quanto à substituição processual sindical.

De natureza eminentemente coletiva, o Direito do Trabalho, que paradoxalmente, possui diploma que versa precipuamente sobre direitos individuais, encontra nesse microssistema importantes ferramentas para a efetivação dos direitos dos trabalhadores coletivamente organizados.

A tutela coletiva se fez essencial no Estado Social, aquele decorrente da sociedade com produção em massa, da acentuada desigualdade social, da sociedade organizada em classes e com comportamentos generalizados e coletivos. (SOUTO MAIOR, 2017).

Para o Direito Coletivo do Trabalho, os instrumentos processuais do trabalho representam a possibilidade de efetivação dos direitos fundamentais, de efetividade da tutela jurisdicional, do acesso dos trabalhadores que não possuem essa condição por motivos financeiros e de preservação do emprego ao judiciário, de uniformização das decisões judiciais e de redução das demandas judiciais trabalhistas.

Após a Reforma Trabalhista promovida pela Lei n. 13.467/2017, a tutela dos direitos coletivos se faz mais latente dada a necessidade da efetiva atuação sindical para o garantimento dos direitos dos trabalhadores. Tanto o é, que a questão referida reforma promoveu a mitigação do acesso à justiça por alteração das regras da gratuidade da justiça, a instauração do sistema de sucumbência recíproca (mesmo com a questão da hipossuficiência dos trabalhadores), o pagamento de honorários periciais pela parte sucumbente, ainda que esta seja o trabalhador, as regras censórias relativas à litigância de má-fé, as regras de

interpretação da justiça do trabalho com relação aos acordos e convenções coletivas de trabalho, entre outros pontos, que trazem limitações para que o trabalhador, individualmente, pleiteie seus direitos judicialmente. (DELGADO, 2013).

Em que pese, conforme demonstrado no decorrer desse trabalho, a referida Reforma Trabalhista não ter afetado diretamente as disposições legais acerca dos dispositivos legais quanto às ações civis coletivas trabalhistas, acentuou a necessidade de instrumentos coletivos para a defesa dos direitos dos trabalhadores coletivamente.

A tendência neoliberal adotada pelo legislador brasileiro pode se apresentar como uma oportunidade para o desenvolvimento do senso coletivo nas relações de trabalho no Brasil. No entanto, a história do Direito do Trabalho nesse país demonstra que a atuação sindical não se desenvolveu de forma a propiciar segurança para os trabalhadores, dada a legislação intervencionista existente até então. A crítica feita por vários doutrinadores se instala no fato de não ter havido uma reforma sindical no país capaz de propiciar efetiva liberdade de atuação sindical e conceder tempo para o amadurecimento da organização sindical verdadeiramente significativa no país.

Nesse contexto, sublinhamos que os instrumentos coletivos de defesa dos trabalhadores serão importantes para a defesa e contenção da precarização dos direitos trabalhistas e nos colocamos otimistas para o amadurecimento da representação sindical no país.

## REFERÊNCIAS

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

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 310. In. **Jurisprudência e súmulas**. Disponível em: < <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 27 de junho de 2018.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 21.029/RS. Distrito Federal. Relator: Ministro Joaquim Barbosa. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br> >. Acesso em: 26 de junho de 2018.

\_\_\_\_\_. Súmulas nºs. 629 e 630. **Pesquisa de Jurisprudência e súmulas**. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br> >. Acesso em: 26 de junho de 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. rev., atual. e ampl. [3. Reimpr.]. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017.

DANTAS, Paulo R. de Figueiredo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho; Delgado, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15ª. ed. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Flávio. **Curso de Direito Constitucional**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio público, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses**. 29ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva no local de trabalho**. A experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que mudou? – Reforma Trabalhista 2017**. Curitiba: Ed. Estudo Imediato, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação civil pública na Justiça do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. **Substituição processual sindical**. São Paulo: LTr, 2011.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito Ambiental Esquematizado**; coordenação Pedro Lenza. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Processo coletivo do trabalho**. 2º ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10ª ed. de acordo com Novo CPC. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Aarão Miranda da. **O direito difuso do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A “reforma” trabalhista e seus reflexos no Direito Coletivo do Trabalho**. Blog Jorge Luiz Souto Maior. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog>>. Acesso em: 14 de março de 2018.

SOUZA, Daniel Eric dos Santos; NETO, Saint Clair Barros. **Direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera trabalhista**. Revista Jus Naviganti. Publicado em maio de 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos>>. Acesso em: 22.06.2018.