

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS

**Programa de Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e
Direitos Humanos**

SUZIDARLY RIBEIRO TEIXEIRA FERNANDES

**PERSPECTIVAS DA TUTELA JURISDICIONAL DOS
INTERESSES METAINDIVIDUAIS TRABALHISTAS NO TOCANTINS**

Palmas/TO

2018

SUZIDARLY RIBEIRO TEIXEIRA FERNANDES

**PERSPECTIVAS DA TUTELA JURISDICIONAL DOS
INTERESSES METAINDIVIDUAIS TRABALHISTAS NO TOCANTINS**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos da Universidade Federal do Tocantins como requisito para a obtenção do título de Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos.

Orientadora: Professora Doutora Suyene Monteiro da Rocha.

Palmas/TO

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

F363p FERNANDES, SUZIDARLY RIBEIRO TEIXEIRA.
EFETIVIDADE DA TUTELA JURISDICIONAL DOS INTERESSES
METAINDIVIDUAIS TRABALHISTAS NO TOCANTINS. / SUZIDARLY
RIBEIRO TEIXEIRA FERNANDES. – Palmas, TO, 2018.

131 f.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal do
Tocantins – Campus Universitário de Palmas - Curso de Pós-
graduação (Mestrado) em Prestação Jurisdicional em Direitos
Humanos, 2018.

Orientadora: Professora Doutora Suyene Monteiro da Rocha

1. DIREITO PROCESSUAL. 2. DIREITO PROCESSUAL DO
TRABALHO. 3. INTERESSES METAINDIVIDUAIS. 4. JURISDIÇÃO
TRABALHISTA NO TOCANTINS. I. Título

CDD 342

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de
qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que
citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei n. 9.610/98) é crime
estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da
UFT com os dados fornecidos pela autora.**

SUZIDARLY RIBEIRO TEIXEIRA FERNANDES

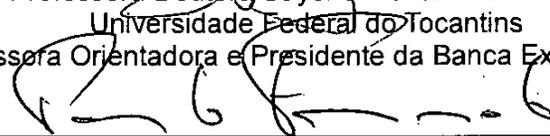
**PERSPECTIVAS DA TUTELA JURISDICIONAL DOS
INTERESSES METAINDIVIDUAIS TRABALHISTAS NO TOCANTINS**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos da Universidade Federal do Tocantins como requisito para a obtenção do título de Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos.

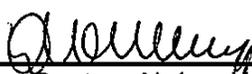
BANCA EXAMINADORA



Professora Doutora Suyene Monteiro da Rocha
Universidade Federal do Tocantins
Professora Orientadora e Presidente da Banca Examinadora



Professor Doutor Paulo Fernando de Melo Martins
Universidade Federal do Tocantins
Membro Interno



Professora Doutora Náima Worm
Universidade Federal do Tocantins
Membro Externo

Palmas/TO, 30 de janeiro de 2018.

Dedico este trabalho ao meu esposo Álvaro
Luís e às minhas filhas Ayra Cristine e
Mariana.

AGRADECIMENTOS

“[...] E aprendi que se depende sempre
De tanta, muita, diferente gente
Toda pessoa sempre é as marcas
Das lições diárias de outras tantas pessoas.
É tão bonito quando a gente entende
Que a gente é tanta gente
Onde quer que a gente vá.
É tão bonito quando a gente sente
Que nunca está sozinho
Por mais que pense estar [...]” (GONZAGUINHA, 1982).

O poeta tem razão quando diz “que a gente é tanta gente”. E somos mesmo. Somos o resultado de todos os que nos apoiam, de todos os que acreditam em nós e, por que não, de todos os que duvidam dos nossos projetos.

Ao concretizar o sonho de cursar um programa de mestrado, tenho muito a agradecer. Em primeiro lugar, a Deus, a quem deve ser dada toda honra e toda a glória, pelos séculos e séculos.

Aos amores da minha vida, meu esposo Álvaro Luis e minhas filhas Ayra Cristine e Mariana, pelo carinho e amor incondicionais.

Reconheço e registro minha gratidão ao Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, na pessoa do Desembargador Brasilino Santos Ramos, diretor da Escola Judicial, e do Desembargador André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno, presidente dessa Corte Trabalhista no biênio 2014-2016, pela possibilidade de dedicação ao estudo e aperfeiçoamento da formação profissional.

Agradeço a esta Universidade Federal do Tocantins, professores e funcionários, que viabilizam e fomentam o estudo científico nos mais diversos graus. Em especial, registro meu agradecimento à Marcela Santa Cruz Melo, secretária do Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos, que atua de modo extremamente humilde, competente e generoso e que está sempre disposta a ajudar a todos.

À minha querida orientadora, Professora Doutora Suyene Monteiro da Rocha, pelas correções, orientações técnicas e incentivo. Para além do seu conhecimento, pude

enxergar além, conhecendo uma pessoa sensível, companheira, solidária, cujo exemplo de vida nos inspira e nos convida a superar as dificuldades que encontramos pelo caminho.

À querida e estudiosa amiga Laís de Carvalho Lima, companheira de escrita científica e que me prestou bondoso e essencial apoio nessa pesquisa, e para quem desejo muitas alegrias e conquistas na estrada que escolheu trilhar.

Agradeço, ainda, aos queridos colegas da Turma IV, pelo convívio saudável, pela troca de conhecimentos e pela amizade construída.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte dessa construção, minha sincera gratidão.

Se, na verdade, não estou no mundo para simplesmente a ele me adaptar, mas para transformá-lo; se não é possível mudá-lo sem um certo sonho ou projeto de mundo, devo usar toda possibilidade que tenha para não apenas falar de minha utopia, mas participar de práticas com ela coerentes. (FREIRE, 2000, p. 33).

RESUMO

O presente estudo tem como objeto as demandas distribuídas para as Varas do Trabalho do Tocantins no ano de 2016, com o enfoque diagnóstico da tutela jurisdicional dos interesses metaindividuais trabalhistas nesse Estado. Nortearam a pesquisa os objetivos de categorizar tais demandas, sabendo quais e quantos são os processos de jurisdição coletiva, analisar o quantitativo de processos coletivos em cotejo com o número total de demandas, e verificar, nas Varas Trabalhistas do interior, quais as lides individuais apresentam potencialidade coletiva. A pesquisa quali-quantitativa descritiva foi orientada pelo método dedutivo e consistiu num estudo de caso, com fundamentação teórica baseada em incursões do materialismo histórico. A investigação permitiu identificar uma preponderância absoluta de processos individuais, em detrimento da coletivização processual. Foi possível constatar um maior número de demandas coletivas nas Varas da capital em comparação com as unidades judiciárias do interior do Estado, bem como, em tais unidades, a existência de um grande percentual de demandas individuais que, pela similitude de objetos e identidade de réus, poderia ter sido objeto de uma demanda coletiva. Também foi possível atestar a ocorrência de um fenômeno de geração de demandas individuais, a partir de sentenças coletivas das Varas Trabalhistas de Palmas, aumentando o quantitativo processual dessas unidades. Concluiu-se que o percentual de demandas coletivas, por si só, não permite aferir a efetividade da tutela jurisdicional dos interesses metaindividuais trabalhistas, diante do expressivo número de processos individuais decorrentes de decisões proferidas em demandas coletivas, sendo percebida a impossibilidade de adequado cumprimento da meta estabelecida pelo CNJ para a priorização das ações coletivas, dada a ausência de correto enquadramento das demandas de natureza coletiva, tendo sido averiguado que diversas ações, embora tenham tramitado como individuais, tinham por objeto a tutela de interesses difusos, coletivos e/ou individuais homogêneos.

Palavras-chave: Coletivização Processual. Direitos Transindividuais Trabalhistas. Justiça do Trabalho no Tocantins.

ABSTRACT

The object of the present study are the demands distributed to the Labor Courts in Tocantins in 2016, with diagnostic focus of the judicial protection of metaindividual labor interests in this State. The purpose of the study was to categorize these demands, knowing what and how many are the processes of collective jurisdiction, analyzing the quantitative of collective processes in comparison with the total number of demands, and verifying, in the Internal Labor Courts, which individual cases present collective potentiality. Qualitative-quantitative descriptive research was guided by deductive method and consisted of a case study, with a theoretical basis based on incursions of historical materialism. The investigation allowed to identify an absolute preponderance of individual processes, to the detriment of procedural collectivization. It was possible to verify a greater number of collective demands in Courts at State's capital in comparison to judicial units located at inland, as well as, in such units, the existence of a large percentage of individual demands that, due to the similarity of objects and identity of defendants, could constitute a class action suit. It was also possible to attest to the occurrence of a phenomenon of generation of individual demands, based on collective judgments of Labor Courts at Palmas, increasing the procedural quantitative of these Courts. It was concluded that the percentage of collective demands, by itself, does not allow to assess the effectiveness of judicial protection of metaindividual labor interests, considering the expressive number of individual cases resulting from decisions rendered in collective demands, being perceived the impossibility to properly comply the goals established by CNJ for the prioritization of collective actions, in view of the absence of correct framing of collective nature demands, and it was ascertained that several actions, although they proceeded as individuals, had as their objects the protection of diffuse, collective and/or individual homogeneous interests.

Keywords: *Procedural Collectivization. Transindividual Labor Rights. Labor Justice in Tocantins.*

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Movimentação Processual das Varas do Trabalho da 10ª Região (2012 a 2016).....	69
Gráfico 2 – Movimentação Processual das Varas do Trabalho do Tocantins (2012 a 2016)	71
Gráfico 3 (1VT.ARA) – Demandas Coletivas e Demandas Individuais.....	76
Gráfico 4 (1VT.ARA) – Demandas Coletivas, Individuais e Potencialmente Coletivas.....	77
Gráfico 5 (2VT.ARA) – Demandas Coletivas e Demandas Individuais.....	80
Gráfico 6 (2VT.ARA) – Demandas Coletivas, Individuais e Potencialmente Coletivas.....	81
Gráfico 7 (VT.DIA) 1 – Demandas Coletivas e Demandas Individuais.....	84
Gráfico 8 (VT.DIA) – Demandas Coletivas, Individuais e Potencialmente Coletivas.....	85
Gráfico 9 (VT.GUA) 1 – Demandas Coletivas e Demandas Individuais.....	87
Gráfico 10 (VT.GUA) – Demandas Coletivas, Individuais e Potencialmente Coletivas.....	89
Gráfico 11 (VT.GUR) 1 – Demandas Coletivas e Demandas Individuais.....	91
Gráfico 12 (VT.GUR) – Demandas Coletivas, Individuais e Potencialmente Coletivas.....	92
Gráfico 13 (1VT.PAL) 1 – Demandas Coletivas e Demandas Individuais.....	95
Gráfico 14 (2VT.PAL) 1 – Demandas Coletivas e Demandas Individuais.....	99
Gráfico 15 (TO) – Demandas Coletivas e Demandas Individuais.....	103

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dissídios Coletivos Recebidos na Justiça do Trabalho (2006 a 2016).....	67
Tabela 2 - Dissídios Coletivos e Outras Demandas Recebidas na Justiça do Trabalho (2006 a 2016).....	68
Tabela 3 – Demandas Distribuídas para o Tocantins (2012 a 2016).....	70
Tabela 4 – Movimentação Processual das Varas do Trabalho no Tocantins (2012 a 2016).....	72
Tabela 5 (1VT.ARA) – Demandas Trabalhistas em Geral.....	74
Tabela 6 (1VT.ARA) – Demandas Coletivas por Espécie.....	75
Tabela 7 (1VT.ARA) – Perfil das Demandas Trabalhistas.....	76
Tabela 8 (2VT.ARA) – Demandas Trabalhistas em Geral.....	79
Tabela 9 (2VT.ARA) – Demandas Coletivas por Espécie.....	79
Tabela 10 (2VT.ARA) – Perfil das Demandas Trabalhistas.....	81
Tabela 11 (VT.DIA) – Demandas Trabalhistas em Geral.....	83
Tabela 12 (VT.DIA) – Demandas Coletivas por Espécie.....	83
Tabela 13 (VT.DIA) – Perfil das Demandas Trabalhistas.....	84
Tabela 14 (VT.GUA) – Demandas Trabalhistas em Geral.....	86
Tabela 15 (VT.GUA) – Demandas Coletivas por Espécie.....	87
Tabela 16 (VT.GUA) – Perfil das Demandas Trabalhistas.....	88
Tabela 17 (VT.GUR) – Demandas Trabalhistas em Geral.....	90
Tabela 18 (VT.GUR) – Perfil das Demandas Trabalhistas.....	92
Tabela 19 (1VT.PAL) – Demandas Trabalhistas em Geral.....	94
Tabela 20 (1VT.PAL) – Demandas Coletivas por Espécie.....	94
Tabela 21 (1VT.PAL) – Demandas Coletivas por Autor.....	96
Tabela 22 (1VT.PAL) – Perfil das Demandas Ajuizadas por Entidades Sindicais....	97
Tabela 23 (2VT.PAL) – Demandas Trabalhistas em Geral.....	98
Tabela 24 (2VT.PAL) – Demandas Coletivas por Espécie.....	98
Tabela 25 (2VT.PAL) – Demandas Coletivas por Autor.....	100
Tabela 26 (2VT.PAL) – Perfil das Demandas Ajuizadas por Entidades Sindicais	101
Tabela 27 (TO) – Demandas Coletivas e Demandas Individuais.....	102
Tabela 28 (TO) – Demandas Coletivas e Demandas Individuais e sua Proporcionalidade Interna.....	103
Tabela 29 (TO) – Demandas com Potencialidade Coletiva, Outras Demandas Individuais e sua Proporcionalidade Interna.....	104

LISTA DE ABREVIATURAS

Art. - artigo

Cont. Sind. – Contribuição Sindical

E. - Egrégio.

LISTA DE SIGLAS

CDC – Código de Defesa do Consumidor
CF – Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
EC – Emenda Constitucional
EPI – Equipamento de Proteção Individual
INSS – Instituto nacional da Seguridade Social
LACP – Lei da Ação Civil Pública
LAP – Lei da Ação Popular
MPT10 – Ministério Público do Trabalho da 10ª Região
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RA – Resolução Administrativa
STF – Supremo Tribunal Federal
STJ – Superior Tribunal de Justiça
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TRT10 – Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região – DF e TO
TST - Tribunal Superior do Trabalho
VT – Vara do Trabalho
VTDIA – Vara do Trabalho de Dianópolis
VTGUA – Vara do Trabalho de Guaraí
VTGUR – Vara do Trabalho de Gurupi
1VTARA – 1ª Vara do Trabalho de Araguaína
1VTPAL – 1ª Vara do Trabalho de Palmas
2VTARA – 2ª Vara do Trabalho de Araguaína
2VTPAL – 2ª Vara do Trabalho de Palmas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
2 INTERESSES METAINDIVIDUAIS LABORAIS.....	18
2.1 Centralidade do Trabalho na Sociedade Complexa.....	18
2.2 Nova Morfologia do Trabalho, Direitos Laborais e Conflito Social.....	24
2.3 Ordem Constitucional e Proteção ao Trabalho.....	30
2.4 Fundamentalidade dos Direitos Trabalhistas.....	32
2.5 Interesses Transindividuais ou Metaindividuais.....	37
2.5.1 Interesses e Direitos: Entre Conflitos e Confrontos.....	37
2.5.2 Interesses Transindividuais ou Metaindividuais.....	40
2.5.3 Interesses Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos.....	42
2.5.4 Interesses Metaindividuais nas Relações de Trabalho.....	45
3 PRESTAÇÃO JURISDICIONAL TRABALHISTA.....	48
3.1 Processo como Instrumento da Jurisdição Laboral.....	48
3.2 Relações Laborais Conflituosas, Processo e Justiça do Trabalho.....	53
3.3 Sociedade de Massa e Coletivização Processual.....	55
3.4 A Jurisdição Coletiva e a Tutela de Interesses Metaindividuais do Trabalhador.....	59
4 JUDICIALIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS NO TOCANTINS..	66
4.1 A Justiça do Trabalho no Brasil e na 10ª Região.....	67
4.2 Demandas Distribuídas para as Varas Trabalhistas do Tocantins.....	70
4.3 Demandas Trabalhistas Distribuídas em 2016: Perfil do Estado do Tocantins.....	74
4.3.1 Primeira Vara do Trabalho de Araguaína.....	74
4.3.2 Segunda Vara do Trabalho de Araguaína.....	78
4.3.3 Vara do Trabalho de Dianópolis.....	82
4.3.4 Vara do Trabalho de Guaraí.....	86
4.3.5 Vara do Trabalho de Gurupi.....	90
4.3.6 Primeira Vara do Trabalho de Palmas.....	93
4.3.7 Segunda Vara do Trabalho de Palmas.....	97
4.3.8 Alguns Dados Consolidados do Estado do Tocantins.....	102
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	106
REFERÊNCIAS.....	110
APÊNDICE A – CLASSES PROCESSUAIS DAS DEMANDAS DISTRIBUÍDAS	

PARA AS VARAS DO TRABALHO DO TOCANTINS NO ANO 2016.....	120
APÊNDICE B – DEMANDAS INDIVIDUAIS COM POTENCIALIDADE PARA DEFESA COLETIVA DISTRIBUÍDAS PARA AS VARAS DO TRABALHO DO INTERIOR DO TOCANTINS NO ANO 2016.....	125

1 INTRODUÇÃO

A prestação jurisdicional, colocada à disposição da sociedade para a pacificação dos conflitos, deve se mostrar adequada para atender aos comandos constitucionais que exigem uma duração razoável do processo. Essa rápida atuação é ainda mais esperada na solução dos litígios decorrentes das relações trabalhistas, porquanto envolvem, em sua quase totalidade, questões relativas a verbas de natureza alimentar e a aspectos diretamente ligados à dignidade da pessoa trabalhadora.

A partir dessa perspectiva, do aumento do número de lides trabalhistas e das mudanças sociais verificadas nas últimas décadas, surgiu o interesse em se debruçar sobre aspectos da atuação jurisdicional, especificamente do Judiciário Trabalhista, observadas as alterações no modo de produção e consumo, as novas morfologias do trabalho humano e a existência de lesões de massa aos direitos dos trabalhadores, afetando interesses difusos, coletivos e/ou individuais homogêneos.

Inserido nesse contexto, a presente investigação científica integra a linha de pesquisa Efetividade das Decisões Judiciais e Direitos Humanos do Programa de Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos da Universidade Federal do Tocantins.

A pesquisa encontra sua justificativa na preocupação acerca da efetividade da prestação jurisdicional trabalhista, partindo-se da premissa de que não basta garantir o amplo acesso à prestação jurisdicional ao cidadão, devendo-se assegurar uma ordem jurídica justa, com plena eficácia social das decisões prolatadas. A inquietação que deu origem ao tema adveio da prática forense, no exercício da magistratura trabalhista há mais de uma década, em que, por vezes, verificou-se que o Estado juiz não conseguiu dar igual resposta a conflitos transindividuais idênticos (na origem e extensão) ou com origem comum ou não conseguiu, em tempo razoável, oferecer a cabível reparação de direitos.

Também serviu de incentivo à pesquisa a ausência de pertinentes dados estatísticos, específicos e relativos às demandas coletivas na Justiça do Trabalho, que pudessem oferecer um diagnóstico da coletivização processual nesta Justiça Especializada. A pesquisa afigura-se relevante pois, além de oferecer elementos para esse diagnóstico, também representa inserção de temas justralhistas no debate dos direitos humanos, porquanto indissociavelmente relacionados à dignidade da pessoa humana.

Os objetivos traçados envolveram a categorização das demandas ajuizadas nas Varas Trabalhistas do Tocantins no ano de 2016, de modo a conhecer quais e quantos são os processos de jurisdição coletiva do Estado nesse lapso, além da análise do quantitativo de processos coletivos em cotejo com o número total de demandas. A pesquisa afigurou-se quali quantitativa descritiva, foi orientada pelo método dedutivo e consistiu num estudo de caso da movimentação processual do referido ano.

Com o título *Perspectivas da Tutela Jurisdicional dos Interesses Metaindividuais Trabalhistas no Tocantins*, a pesquisa traz reflexões acerca da coletivização da demanda laboral no Tocantins, direcionando a atenção para a tutela de interesses metaindividuais do trabalhador. A dissertação é composta de 3 capítulos, dos quais os dois primeiros trazem fundamentação teórica alicerçada no materialismo histórico-dialético.

O primeiro capítulo, versando sobre os interesses metaindividuais laborais, aborda inicialmente aspectos da sociedade complexa, a centralidade do trabalho na contemporaneidade e as mudanças ocorridas na morfologia do trabalho humano, atentando-se à interdisciplinaridade que deve integrar a pesquisa científica e trazendo elementos sociológicos e históricos que permeiam o tema.

Reflexões sobre a ordem constitucional de proteção ao trabalho e sobre a fundamentalidade dos direitos trabalhistas são encontradas no segundo capítulo do trabalho e permitem atestar a priorização que o sistema constitucional brasileiro dispensou a questões que perpassam a dignidade da pessoa humana.

O capítulo é encerrado trazendo algumas generalidades sobre os interesses transindividuais, enquanto gênero, sobre suas espécies (Interesses Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos) e acerca da presença desses interesses na seara justralhista.

O segundo capítulo se volta para a prestação jurisdicional trabalhista e para elementos que permitam compreender fenômenos recentes envolvendo a coletivização processual e a concepção de processo como instrumento da jurisdição para a pacificação dos conflitos. Nessa direção, são trazidos elementos sociológicos que estão relacionados às relações laborais conflituosas e à sociedade de massa. O capítulo permite identificar a transição entre os conflitos individuais de interesses para as lides próprias de uma sociedade e cultura de massa, de espectro mais amplo e difuso.

Em adesão à corrente doutrinária que reconhece a tutela coletiva como importante e relevante aspecto da jurisdição, a seção intitulada *Jurisdição Coletiva e a Tutela de*

Interesses Metaindividuais do Trabalhador oferece apontamentos pertinentes às vantagens da mencionada coletivização processual e de sua aplicação em âmbito trabalhista.

O terceiro capítulo traz o enfoque qualiquantitativo da pesquisa, com a análise do movimento processual das Varas Trabalhistas do Estado do Tocantins no ano de 2016, sob a perspectiva do ajuizamento de demandas coletivas e seus desdobramentos comparativos com as ações individuais e, no caso das unidades judiciárias do interior, também em relação às demandas consideradas potencialmente coletivas. O material para essa análise foi fornecido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, em lista contendo o número de todos os feitos distribuídos em 2016 para as unidades referidas. Os demais dados utilizados no estudo foram encontrados em sítios deste Tribunal e do Tribunal Superior do Trabalho, bem como em dados disponibilizados aos usuários do sistema PJe.

As considerações finais apresentam algumas reflexões acerca da temática analisada. A partir do referencial teórico estudado e dos dados coletados, interligados e entrelaçados numa dinâmica de complementariedade, foi possível compreender nuances da movimentação processual das Varas do Trabalho do Tocantins em 2016 e reconhecer os desafios existentes na tutela dos interesses metaindividuais do trabalhador no Tocantins.

2 INTERESSES METAINDIVIDUAIS LABORAIS

Para a compreensão dos interesses metaindividuais laborais faz-se necessário analisar o contexto no qual estão inseridos tais interesses e a própria importância dada ao trabalho na atualidade.

Nessa perspectiva, o presente capítulo aborda a centralidade do trabalho na sociedade complexa e a nova morfologia do trabalho, de modo a traçar o panorama sociológico dos interesses trabalhistas.

Também se debruça sobre a ordem constitucional de proteção ao trabalho e a fundamentalidade dos direitos trabalhistas, as quais indicam as opções do constituinte brasileiro na priorização e centralização do trabalho humano como valor e como princípio, servindo de norte balizador do sistema processual de proteção aos direitos laborais.

São trazidas ainda nuances gerais acerca dos interesses transindividuais e, após, as particularidades destes em âmbito trabalhista.

2.1 Centralidade do Trabalho na Sociedade Complexa

Assumindo o papel simultâneo de sujeito e objeto da história, a sociedade pode ser analisada sob as mais diversas perspectivas e saberes. Sua característica de complexidade, utilizada inicialmente em contraponto à sociedade simples ou tribal, é retomada como forma de compreensão da sociedade contemporânea, marcada pela maleabilidade e fluidez, na qual “[...] todas noções de normalidade e desvio têm um caráter eminentemente instável e dinâmico.” (VELHO, 2003, p. 25).

Estabelece-se, desse modo, um contraponto entre: a) um modo de ser e viver, fundado na permanência dos costumes e na valorização da estabilidade de características individuais; b) e uma sociedade moderno-contemporânea baseada na construção de identidades a partir de uma trama plural e fragmentada de diversos papéis sociais e funções; isso tudo entranhado num processo dialético em que “[...] os indivíduos se fazem, são constituídos, feitos e refeitos, através de suas trajetórias existenciais.” (VELHO, 2003, p. 8).

Estudos antropológicos ocuparam-se de reflexões sobre ‘sociedade complexa’ e o conceito desta “[...] foi cunhado em um determinado momento e apreendido em determinado contexto do desenvolvimento da Antropologia para dar conta dos estudos

de sociedades ‘não-simples.’” (PEIRANO, 1983, p. 114). Esse fenômeno não está imune a influências de outras ciências, como é o caso da história, e seu conceito foi sendo modificado ao longo do tempo. As sociedades complexas, para Peirano (1983, p. 109), detêm alto grau de intercomunicação, mas “[...] se diferenciam pelo processo histórico a que estão (ou foram) submetidas, assim como pela consciência que têm a respeito desta mesma história”.

Sob o epíteto de sociedade complexa, pretende-se, ainda, referir às sociedades ocidentais que, adotando o capitalismo e a lógica da produção de massa voltada para o consumo, estão inseridas num contexto multicultural e envoltas numa ideologia de homogeneização e universalização. (CAMPOS, 2004).

A sociedade complexa, caracterizada por uma intensa circulação de informações, enfrenta desafios, englobando os mais diversos sistemas que a compõem. Discorrendo especificamente sobre o Direito, afirma-se que o problema mais imediato e, ao mesmo tempo, profundo com o qual ele se depara é a defasagem estrutural de sua forma de imputação. Enquanto a maior parte das decisões jurídicas é baseada no passado, em normas já postas, no caso, tendo uma base kelseniana, há a necessidade premente de resolver questões com base no futuro, já que o futuro de hoje não é o mesmo de ontem. (OLIBONI, 2010 p. 144).

Cumprido destacar, desse modo, o papel do trabalho nesse contexto histórico-social. A etimologia da palavra *trabalho* remonta ao vocábulo latino *tripalium*, instrumento de três paus utilizado para tortura (MARTINS, 2008; ALBORNOZ, 2012). O sentido dado ao trabalho, no entanto, foi modificado e remodelado ao longo do tempo. Discute-se, entre outros aspectos, que espaço e importância ele tem na sociedade hodierna e na própria sociologia.

Com a consolidação da sociologia como moderna teoria social, os estudos desse ramo do conhecimento passaram a se debruçar sobre o trabalho, conquanto o reconhecimento e existência desse instituto seja anterior à sociologia. Fundados no pressuposto de uma sociedade do trabalho, os autores da sociologia clássica, como Hegel, Marx, Weber, Durkheim, elegeram o trabalho como categoria central. (CARDOSO, 2011).

Embora tenha assumido variadas significações, “[...] sejam quais forem os valores que lhe atribuam (degradante ou enobrecedor), o trabalho sempre ocupou o lugar central em volta do qual as pessoas organizaram suas vidas.” (FERRARI, 2011, p. 20). É esse o caminho trilhado por Antunes (2005, 2009, 2015), que defende a centralidade do trabalho no mundo contemporâneo, considerando o trabalho “[...] como categoria intermediária que

possibilita o salto ontológico das formas pré-humanas para o ser social. Ele está no centro do processo de humanização do homem”. (ANTUNES, 2009, p. 136).

Um sistema econômico-político fundado no capitalismo pressupõe a existência do trabalho humano e do valor que este produz e que pode ser convertido em riqueza.

Desde a sua origem, o modo capitalista de produção pressupõe um envolvimento operário, ou seja, formas de captura da subjetividade operária pelo capital, ou, mais precisamente, da sua subsunção à lógica do capital (observando que o termo “subsunção” não é meramente “submissão” ou “subordinação”, uma vez que possui um conteúdo dialético – mas é algo que precisa ser reiteradamente afirmado). (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 344).

O trabalho figura não apenas como referência central na vida econômica, mas também exerce protagonismo nas dimensões psicológica, cultural e simbólica da existência humana. (ANTUNES, 2005).

A importância do trabalho para o homem é encontrada em Dejours (2007), quando aborda o *processo de dessocialização progressivo*, em casos de desempregos primário ou crônico, nos quais o indivíduo é atingido por esse processo, que leva ao sofrimento e ao adoecimento mental ou físico, por comprometer os alicerces de sua identidade.

Reale aborda o labor como elemento sociocultural intrínseco ao homem, nos seguintes termos:

Não entendo como se possa dizer que o trabalho não seja criador de valores. Ele já é, por si mesmo, um valor, como uma das formas fundamentais de objetivação do espírito enquanto transformador da realidade física e social, visto como o homem não trabalha porque quer, mas sim por uma exigência indeclinável de seu ser social, que é um ‘ser pessoal de relação’, assim como não se pensa porque se quer, mas por ser o pensamento um elemento intrínseco ao homem, no seu processo existencial, que se traduz em sucessivas ‘formas de objetivação’ Trabalho e valor, bem como, por via de consequência, trabalho e cultura, afiguram-se termos regidos por essencial dialética de complementaridade. (REALE, 1998 *apud* FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2011, p. 18).

A força simbólica insculpida no e pelo trabalho é trazida por Dejours ao esclarecer que:

[...] ao mesmo tempo em que a atividade de trabalho comporta uma significação narcísica, ela pode suportar investimentos simbólicos e materiais destinados a um outro, isto é, ao objeto. A tarefa pode também veicular uma mensagem simbólica para alguém, ou contra alguém. A atividade do trabalho, pelos gestos que ela implica, pelos instrumentos que ela movimenta, pelo material tratado, pela atmosfera na qual ela opera, veicula um certo número de símbolos. A natureza e o encadeamento destes símbolos dependem, ao mesmo tempo, da vida interior do

sujeito, isto é, do que ele põe, do que ele introduz de sentido simbólico no que o rodeia e no que ele faz. (DEJOURS, 1992, p. 40).

Com a crise do capitalismo, no final dos anos 60, seguida da crise estrutural do Estado, modificações na economia e na sociedade fizeram surgir objeções à centralidade do trabalho, propugnando o fim da centralidade do trabalho como categoria de análise sociológica. (CARDOSO, 2011).

As transformações no modo de conceber e de realizar o trabalho humano, outorgaram força às formulações teóricas que propugnavam o fim da sociedade do trabalho ou a era da abolição do próprio trabalho, como se observa nas publicações de De Masi (2000, 2003) e de Gorz (1987), respectivamente.

Autores como Toni (2003) e Cardoso (2011) indicam estudiosos que, por um fundamento ou outro, também contestaram a centralidade do trabalho, tais como: Claus Offe¹, Jeremy Rifkin², Ulrich Beck³, Adam Schaff⁴, Robert Kurz⁵ e Dominique Méda⁶.

Como esclarece Antunes (2009), Habermas foi pioneiro na realização de críticas ao pensamento clássico, voltando o foco para a esfera comunicacional (da intersubjetividade), que substituiria o paradigma do trabalho, como defende em sua Teoria da Ação Comunicativa. O autor desenvolve uma teoria da consciência de classe, que suplantaria a teoria da reificação de Marx e Lukács, diante da negociação coletiva e da pacificação dos conflitos de classes encontradas no *Welfare State*. Constrói uma teoria da sociedade com duas categorias ontológicas básicas: sistema (regido pela razão instrumental e onde se encontram o trabalho, a economia e o poder) e mundo da vida (fundado na razão comunicativa e dominado pela intersubjetividade e pela interação). Sua construção teórica afirma a separação entre essas duas categorias a partir da complexificação das formas societárias, e está baseada na esfera intercomunicacional como elemento fundante e estruturante do processo de socialização do homem.

¹ OFFE, Claus. **O trabalho**: a categoria sociológica chave? *In*: Capitalismo desorganizado. São Paulo: Brasiliense, 1994.

_____. **Trabalho e sociedade**. Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho. vol. I - A crise. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

² RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1996.

³ BECK, Ulrich. Capitalismo sem trabalho. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, ano 18, n. 1, 1997, p. 41-55.

⁴ SCHAFF, Adam. **A Sociedade informática**. Tradução de Carlos Eduardo Jordão Machado e Luiz Arturo Obojes. São Paulo: Unesp-Brasiliense, 1995.

⁵ KURZ, Robert. **O colapso da modernização**. Da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

⁶ MÉDA, Dominique. **O trabalho**: um valor em vias de extinção. Lisboa: Fim de século - Margens, 1999.

Essa visão habermasiana, que depende de uma vigência duradoura do *Welfare State* (que se consolidou apenas em alguns países e vem perdendo força), desconsidera que o capitalismo é muito mais que um subsistema, que se está diante de uma nova divisão internacional do trabalho e que, ao contrário de um cenário de pacificação dos conflitos sociais, presencia-se instabilidade e confrontação social entre capital e trabalho. Talvez por não considerar o pensamento posterior e já amadurecido de Lukács, Habermas não perceba que a teoria da reificação e da alienação de Marx e Lukács não está restrita ao âmbito do trabalho social, alcançando também a esfera do consumo. Além disso, é o trabalho, como protoforma do ser social, que propicia condições para que ocorra a síntese entre teleologia e causalidade, da qual decorre o ser social. Em Lukács, não é possível a separação analítica entre sistema e mundo da vida, entre esfera do trabalho e esfera da interação. Ocorre um distanciamento, mas não um desacoplamento total. Assim, linguagem, sociabilidade e trabalho não podem ser separados, sob pena de rompimento do indissolúvel liame ontológico, e, unidos, constroem o ser social, a partir de Antunes (2009).

Antunes (2015) responde a várias dessas formulações, sustentando que o trabalho tem se consubstanciado em uma das mais inquietantes questões da contemporaneidade, o que reafirma sua centralidade na vida social, tendo ocorrido uma metamorfose do labor, que se tornou mais complexificado, heterogeneizado, intensificado e menos estável. O autor leciona:

Estabelece-se, então, um complexo processo interativo entre trabalho e ciência produtiva, que não leva à extinção do trabalho, mas a um processo de retroalimentação que gera a necessidade de encontrar uma força de trabalho ainda mais complexa, multifuncional, que deve ser explorada de maneira mais intensa e sofisticada, ao menos nos ramos produtivos dotados de maior incremento tecnológico.

[...] Há ainda em curso na sociedade contemporânea outra tendência dada pela crescente imbricação entre trabalho material e imaterial, uma vez que se presencia, no mundo contemporâneo, além da monumental precarização do trabalho acima referida, uma significativa expansão do trabalho dotado de maior dimensão intelectual, quer nas atividades industriais mais informatizadas, quer nas esferas compreendidas pelo setor de serviços ou nas comunicações, entre tantas outras. (ANTUNES, 2015, p. 210).

Delgado (2017b, p. 57) também afasta o que ele chama de “matriz intelectual desconstrutivista do primado do trabalho e do emprego”, que, conquanto fundada em argumentos tecnológicos, organizacionais e mercadológicos, carrega argumentos

falaciosos e ideológicos com manifesto intento de acumulação de riqueza. Ele defende que:

As simples circunstâncias de tais concepções sustentarem – ainda que a partir de diferentes parâmetros – o eclipse do emprego e, em algumas das variantes mais extremadas, do próprio trabalho, ou, pelo menos, a perda da relevância destes na atual fase do capitalismo, tudo isso agride, frontalmente, a raiz cultural da democracia social contemporânea (consistente no primado do trabalho e do emprego), a concepção filosófica democrática subordinadora da economia à política, além de todo o sistema jurídico de valorização material e moral do indivíduo que trabalha. (DELGADO, 2017b, p. 57).

Na mesma direção, Ramos (2012) argumenta ser uma falácia a defesa da ideia de perda ou diminuição da importância do trabalho vivo, pois, na verdade, o que tem havido é diminuição do valor de retribuição dado ao mesmo. O autor salienta, ainda, que não se pode esquecer que os avanços tecnológicos decorreram e foram produzidos por esse tipo de trabalho, que querem desvalorizar e desprezar.

Antunes (2015) arremata que a compreensão da forma de ser do trabalho no capitalismo contemporâneo não passa por sua negação, mas pela percepção da existência de uma crescente interpenetração entre trabalho material e imaterial, entre saber científico e saber laborativo, entre trabalho vivo e trabalho morto.

Para Alves (2010, p. 10), essa nova morfologia social do trabalho, subordinada a um capitalismo global, apresenta características próprias, possíveis de identificação. Para o autor:

Podemos identificar alguns traços cruciais da nova morfologia social do trabalho que surge sob o capitalismo global. Eles constituem um processo de conformação do sujeito humano que trabalha, caracterizado pela quebra dos coletivos de trabalho, captura da subjetividade do homem que trabalha e redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria. Portanto, podemos caracterizar a nova morfologia social do trabalho por dinâmicas psicossociais que implicam a dessubjetivação de classe, “captura” da subjetividade do trabalhador assalariado e redução do trabalho vivo a força de trabalho como mercadoria. (ALVES, 2010, p. 10).

Cardoso (2011, p. 285), vertendo o olhar sobre os pensamentos de Habermas, Gorz, Offe, Schaff e Kurz sobre o tema, pondera que, embora sejam teses bem construídas e que agregaram à sociologia, não conseguiram desfazer o arcabouço hegeliano em torno do trabalho, destacando que esta categoria sobreviveu ao tempo e às mudanças sociais, consubstanciando-se como categoria “[...] bastante sólida e

seguramente construída para a análise do social”. Brignoni (2007) também destaca a centralidade do trabalho humano como atividade socializadora.

Mesmo ocupando a centralidade social, esse papel fundante reconhecido ao labor não foi desempenhado sempre do mesmo modo. A forma como o mundo do trabalho se constitui sofreu modificações, podendo ser ressaltadas as seguintes mudanças verificadas: a) desproletarização do trabalho industrial/fabril; b) expansão do labor assalariado no segmento de serviços; c) heterogeneização, com o ingresso feminino; d) intensificação de subproletarização, com aumento do trabalho precarizado; e) desemprego estrutural e global; f) intelectualização do trabalho manual; fragmentação e complexificação da classe trabalhadora. (ANTUNES, 2015).

Os novos modos pelos quais capital e trabalho se inter-relacionam acarretaram intensas alterações na sociedade contemporânea, em sua materialidade e subjetividade, dando espaço para um “[...] novo sistema de metabolismo societal estruturado pelo capital.” (ANTUNES, 2009, p. 19). Entender como isso repercute no modo de conceber o trabalho e os direitos a este relacionados, perpassa pela compreensão da nova morfologia do trabalho e das características dos conflitos sociais contemporâneos.

2.2 Nova Morfologia do Trabalho, Direitos Laborais e Conflito Social

A contemporaneidade imprimiu dinâmicas mercadológicas que deram ao labor uma nova morfologia. A atual classe trabalhadora ou *classe-que-vive-do-trabalho*⁷, fragmentada, heterogênea e complexificada, deve ser compreendida de forma ampliada, de modo a perceber suas nuances e novas características. Como destaca Antunes (2005, p. 52), “[...] então, compreender a classe trabalhadora hoje, de modo ampliado, implica entender esse conjunto de seres sociais que vivem da venda da sua força de trabalho, que são assalariados e são desprovidos dos meios de produção.”

Nascimento (2009), embora se baseando na equivocada premissa do fim da sociedade do trabalho humano, traz oportunos apontamentos acerca das transformações no mundo das relações do trabalho. O autor registra os reflexos de uma sociedade pós-capitalista, que produz com pouca mão-de-obra e muitos avanços tecnológicos, com forte flexibilização da legislação, queda real dos salários, desigualdade social crescente e desemprego estrutural.

⁷ Expressão cunhada por Antunes, na obra *Adeus ao trabalho?*, com inspiração em Marx e Engels, quando definem proletariado. (NOGUEIRA; SILVA, 2015).

Leite (2001) também aponta elementos caracterizadores dessa nova morfologia do trabalho, marcada por graves questões socioeconômicas. O autor anota que:

Paralelamente à massificação dos meios de produção e de distribuição, nos quais o trabalho humano avulta imprescindível, multiplicaram-se não só os direitos sociais dos trabalhadores, mas, também, os problemas socioeconômicos do mundo do trabalho, como o desemprego em todas as suas manifestações; a exclusão social; a dispensa massiva de trabalhadores dos respectivos empregos; o aviltamento dos salários; o descumprimento generalizado da legislação trabalhista; o crescimento do trabalho informal; a flexibilização *in pejus* (ou desregulamentação); a automação; a terceirização; as discriminações de toda ordem, por motivo de idade, de opção sexual, de estado civil, de raça; a exploração do trabalho infanto-juvenil; o descuido reiterado com o meio ambiente de trabalho etc. (LEITE, 2001, p. 72).

A sociedade mudou, os conflitos sociais mudaram e as teorias que buscam compreendê-los, do mesmo modo, sofreram alterações ao longo do tempo.

Ao analisar a existência de inúmeras demandas judiciais, na Espanha, envolvendo o exercício de direitos fundamentais nas empresas e unidades de trabalho Valverde, Gutiérrez e Murcia (2000 *apud* NASCIMENTO, 2009, p. 479) ponderam que isso ocorre pois “[...] o trabalho é um dos aspectos essenciais da existência humana, e porque as ocasiões de lesão a tais direitos são frequentes na vida profissional”. Essas razões, no entanto, são insuficientes para compreender o complexo fenômeno da judicialização dos direitos laborais e, em nível mais amplo, os multifacetados conflitos sociais.

Fenômeno multitemático, polifacetado e dinâmico, o conflito social se manifesta de várias maneiras e faz parte da vida em sociedade, não se tratando de episódio patológico mas de ocorrência normal. Submetido a um processo contínuo de mudança e transformação, o conceito de conflito social não é estático. Cuida-se de conceito dinâmico, relativo, provisório, sujeito a evoluir permanentemente. (BRIGNONI, 2007).

Bourdieu (2007, p. 134) parte da construção de uma teoria do espaço social amplificada, que pode ser considerado como campo de forças e espaço multidimensional de posições. Para o autor, esse espaço possui várias dimensões, no qual “[...] agentes e grupos de agentes são definidos pelas suas posições relativas neste espaço”. Acolhendo a metodologia de análise de Bordieu, Santos (2014, p. 545) parte do conflito social como contenda em torno de objetivos coletivos, destacando que “o conflito social, assim, representa a disputa entre grupos com posições diferentes sobre um determinado tema, tendo como pano de fundo o modelo de desenvolvimento social de um grupo coletivo específico.”

A teoria marxista do conflito social funda-se na existência de classes que se contrapõem, partindo do pressuposto de que “[...] até hoje, a história de toda sociedade é a história das lutas de classe.” (MARX; ENGELS, 1999, p. 7). Como esclarecem Araújo, Bridi e Motim (2013, p. 93), para Marx, “[...] a luta de classes é o motor da história. Uma classe procura manter o capitalismo, a outra, superá-lo.”

Embora se reconheça a importância dos escritos de Marx e de suas contribuições para a diversas áreas do conhecimento, também não se pode deixar de reconhecer que algumas de suas premissas não mais subsistem. Ao longo do tempo, o pensamento marxista foi sendo discutido, questionado e reelaborado, mormente quanto à anunciada vitória da classe operária sobre a burguesia e a eliminação do conflito. Um dos opositores a ela, Dahrendorf (1981), elabora seus estudos não só admitindo que os conflitos sociais fazem parte da sociedade, mas, sobretudo, que os mesmos são indispensáveis, o que o distancia da ideia de que, um dia, uma classe não mais será subjugada, vencerá permanentemente o conflito e este se extinguirá. Dahrendorf consigna que:

Não se podem enquadrar, sob o aspecto do sistema social, as consequências dos conflitos sociais; pelo contrário, os conflitos só podem ser compreendidos, na sua efetividade e importância, quando referidos ao processo histórico das sociedades humanas. Os conflitos são indispensáveis, como um fator do processo universal da mudança social [...] exatamente porque apontam para além das situações existentes, são os conflitos em elemento vital das sociedades, como possivelmente, seja o conflito geral de toda vida. (DAHRENDORF, 1981, p. 82).

O conflito, para o referido autor, está indissocialmente atrelado à própria natureza humana, tanto que ele afirma que, “[...] quem quiser conseguir uma sociedade sem conflitos, tem que fazê-lo pelo terror e pela força policial; pois só a representação de uma sociedade sem conflitos é um ato de violência cometido contra a natureza humana.” (DAHRENDORF, 1981, p. 84).

Ainda que se admita que os conflitos sempre existirão, isso não impede que se analise aspectos da dinâmica do conflito social a partir de outras vertentes ideológicas. E, nesse viés, a posição de cada agente do grupo é determinada de acordo com a distribuição dos poderes que atuam em cada âmbito, dentre eles o poder do capital econômico, do capital cultural, do capital social e do capital simbólico, como registra Bourdieu (2007). Ainda que se contrapondo à teoria marxista (fundada na polarizada luta de classes), esse sociólogo admite a tendência de o capital econômico sobrepor-se estruturalmente aos outros campos.

Partindo dessa perspectiva, verte-se o olhar para os conflitos trabalhistas enquanto resistência e resposta obreiras a essa sobreposição de interesses do capital econômico sobre pretensões dos trabalhadores.

O conflito laboral surge, então, da luta do trabalho por um protagonismo assertivo, sendo necessário destacar que “[...] a vida cotidiana não se mostra meramente como o espaço por excelência da vida alienada, mas, ao contrário, como um campo de disputa entre a alienação e a desalienação. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 350).

É oportuno ressaltar que, “[...] além e apesar de o trabalho ‘subordinar-se’ ao capital, ele é um elemento vivo, em permanente medição de forças, gerando conflitos e oposições ao outro pólo (*sic*)⁸ formador da unidade que é a relação e o processo social capitalista”. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 344).

Conflito social e conflito laboral se desenvolvem e se apresentam de modo diferente em cada país, em cada sociedade. Embora sejam categorias diferentes, esses conflitos possuem elementos comuns de aproximação, enquanto gênero e espécie, respectivamente. Podem ser indicadas, como características comuns: 1) são meios de luta, com o objetivo de se posicionar contra um fato ou um conduta; 2) têm caráter social, ou seja, tem por finalidade a defesa de um direito ou interesse da sociedade, de parte dela ou de um grupo determinado; 3) são atividades pacíficas. (BRIGNONI, 2007).

A existência de traços comuns com o gênero do qual faz parte (conflito social) não impede que o conflito trabalhista carregue especificidades, as quais justificam uma reflexão direcionada a essa espécie. Nesse sentido, Brignoni (2007) esclarece que são características que definem a categoria do conflito laboral: a) trata-se de conflito relacionado ao labor tutelado pelo Direito do Trabalho, que é, atualmente, o trabalho juridicamente subordinado; b) apresenta base dual, podendo se configurar no âmbito coletivo ou individual, ressaltando a relevância do conflito coletivo de trabalho como o principal conflito social, decorrente da centralidade do trabalho humano como atividade socializadora.

Nas sociedades nas quais vigora o regime capitalista, a desigualdade social figura como pressuposto lógico, diante da existência de ricos e pobres, possuidores e desprovidos dos bens de produção. É que se trata de “[...] um sistema desigual de

⁸ Expressão latina que significa “assim mesmo”; “como no original”, utilizado em observância às normas técnicas pertinentes (SEVERINO, 2007).

criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica entre seus componentes [...]”. (DELGADO, 2017a, p. 105).

Ao analisar a transição das sociedades tradicionais para as sociedades modernas, Durkheim (1983) prioriza a maior complexidade da divisão do trabalho social, que amplia as diferenças entre os membros da sociedade e induz a um processo de individualização. Para ele, é na esfera do trabalho que se desenvolvem os mecanismos básicos de interdependência e de solidariedade. E, à medida que avança a individualização, cresce a importância de normas sociais e de regulamentações, que garantam o funcionamento regular do organismo social. (PRONI, 2005, p. 3).

O direito, enquanto atuante na realidade social e parte desta, carrega a potencial força modificadora das relações sociais e do sistema produtivo. “Logo, no modo de produção capitalista, tal qual em qualquer outro modo de produção, o direito atua também como instrumento de mudança social, interagindo em relação aos demais níveis – ou estruturas regionais – da estrutura social global.” (GRAU, 2000, p. 17).

O direito atua como alavanca para modificações sociais, mas o faz não de maneira fortuita e sim de modo a alcançar determinado fim. “Todo direito é, por isso, finalístico, à proporção que incorpora e realiza um conjunto de valores socialmente considerados relevantes. O Direito do Trabalho não escapa a essa configuração a que se submete genericamente o fenômeno jurídico.” (DELGADO, 2017b, p. 115). Na lição de Süsskind (2005, p. 100), “[...] o Direito do Trabalho persegue uma finalidade político-social que é a paz social, a harmonia social.” Para Nascimento (2004, p. 51), “sua finalidade básica, como desde o seu início, é a proteção jurídica do trabalhador e a tentativa da diminuição das desigualdades sociais.”

Os abusos cometidos por empregadores, que submetiam empregados a jornadas exaustivas e condições desumanas de vida e trabalho, ensejaram a intervenção estatal e a lei passou a estabelecer normas mínimas para a proteção ao trabalhador (MARTINS, 2008).

Para Bastos (1998, p. 262), os direitos dos trabalhadores “são os destinados a proteger a relação de trabalho contra uma profunda desigualdade, que resultaria da não-observância de preceitos mínimos destinados a compatibilizar a função laboral com a dignidade e o bem-estar do indivíduo.”

As regras que disciplinam as relações trabalhistas e que concedem direitos ao trabalhador estão inseridas nesse sistema normativo mais amplo. Sem desconsiderar o avanço que representaram as conquistas de direitos civis comuns, não se pode deixar de

reconhecer que, diante da natureza alimentar das verbas trabalhistas e do caráter humano do labor prestado pelo obreiro, que “[...] o direito social fundamental é o direito ao trabalho, do qual derivam todos os demais direitos sociais.” (VIDAL NETO, 1979 p. 167).

A perspectiva de fundamentalidade dos direitos sociais, já referida anteriormente, é encontrada no construto teórico de Delgado, quando leciona que:

Ela parte do suposto — socialmente correto, em regra — de que a pessoa física que vive fundamentalmente de seu trabalho empregatício proverá suas necessidades básicas de indivíduo e de membro de uma comunidade familiar (alimentação, moradia, educação, saúde, transporte, etc.) com o ganho advindo desse trabalho: seu salário. A essencialidade dos bens a que se destinam o salário do empregado, por suposto, é que induz à criação de garantias fortes e diversificadas em torno da figura econômico-jurídica. (DELGADO, 2017, p. 222).

As normas jurídicas aplicáveis ao trabalho, na sociedade capitalista, nasceram, destarte, com função pacificadora e civilizatória, como resposta às pretensões dos trabalhadores, na medida em que “[...] restringiam as tendências autofágicas, destrutivas, irracionais e desigualitárias que a história comprovou serem inerentes ao dinamismo corrente desse sistema econômico.” (DELGADO, 2006, p. 120). No mesmo sentido, Garcia leciona que:

O Direito do Trabalho, desse modo, exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano, em afronta aos valores magnos da liberdade, justiça, solidariedade e bem comum. (GARCIA, 2009, p. 37).

A supra referida função civilizatória e pacificadora, porém, nem sempre se realiza e sua maior ou menor concretização varia de acordo com o país e seu nível econômico, social e cultural. Em países desenvolvidos, como Alemanha, Dinamarca e Suíça, há melhor retribuição ao trabalho. O Brasil, ao contrário da tendência vigente na Europa Ocidental, ainda se omite na aplicação generalizada do Direito do Trabalho à economia, permitindo o desenvolvimento de um capitalismo produtor de concentração de riquezas e de exclusões sociais. Os avanços tecnológicos e políticas liberais agravaram o quadro dessa exclusão, pela adoção de desregulamentação e flexibilização jurídico-trabalhista. (DELGADO, 2006).

Os direitos trabalhistas estão intimamente relacionados à dignidade da pessoa trabalhadora, não sendo demais lembrar que essa dignidade e o valor social do trabalho

são fundamentos da República Federativa do Brasil, como expressamente consignado em sua Constituição Federal, nos artigos 1º, III e IV, e 3º, I (BRASIL, 1988).

Pimenta e Fernandes (2007) destacam a importância das normas constitucionais na proteção aos direitos trabalhistas, ao analisar a mudança que o mundo do trabalho experimentou. Os autores consignam:

Com a tendência de flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas, o Estado cede, dando lugar a uma atuação maior das negociações coletivas. Todavia, com a crise do Estado do Bem-Estar Social verificada a partir da década de setenta do século passado, os sindicatos foram se enfraquecendo e perdendo sua capacidade de pressão e barganha. Assim, desprovidos de um referencial legislativo e sindical, aos trabalhadores só resta buscar nas Constituições democráticas (como a Norma Fundamental brasileira de 1988) os seus direitos, para restabelecer um certo equilíbrio nas relações laborais. (PIMENTA; FERNANDES, 2007, p. 46).

A Constituição Federal Brasileira de 1988, ao albergar normas de proteção jurídica ao trabalho humano, oferece não só um arcabouço legislativo aplicável ao caso concreto, mas, sobretudo, representa uma fonte principiológica a inspirar todo o ordenamento jurídico nacional.

2.3 Ordem Constitucional e Proteção ao Trabalho

O Estado Brasileiro, ao longo de sua Carta Magna de 1988, referiu-se ao trabalho humano por inúmeras vezes, adotando como um dos princípios fundamentais seu valor social (art. 1º, IV), considerando-o como direito social (art. 6º), submetendo a ordem econômica à sua valorização (art. 170), elegendo-o como base de toda a ordem social (art. 193) e exigindo a observância das disposições que regulam as relações de trabalho para que se considere cumprida a função social da propriedade rural (art. 186, III). “Tudo isso tem o sentido de reconhecer o direito social ao trabalho, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III).” (SILVA, 2004, p. 289).

Meireles (2014, p. 21) reconhece a unidade e indivisibilidade da Constituição, mas defende que é possível, para fins didáticos, uma divisão interna, podendo-se falar em uma Constituição do Trabalho, “[...] como o conjunto de regras e princípios constitucionais relativos ao trabalho.” Partindo do pressuposto de que a sociedade está dividida em classes, cuja unificação não é possível num sistema capitalista, esse jurista indica que a

Constituição do Trabalho apresenta as características de veicular o princípio do não-retrocesso social e de buscar a igualdade real, fazendo-o por meio de: a) combate à discriminação; b) normas de proteção ao hipossuficiente; c) regras que limitam o poder empresarial; d) normas que impõem a discriminação positiva em favor dos trabalhadores. (MEIRELES, 2014).

A denominação *Constituição do Trabalho* ainda é pouco utilizada pela doutrina pátria, que tem adotado mais comumente as expressões Constitucionalização do Direito do Trabalho ou Constitucionalismo Social⁹, para se referir à previsão de direitos trabalhistas nas Constituições dos países.

No Brasil, “[...] o capítulo dos direitos sociais constitui-se em um amplo elenco de direitos vinculados ao mundo do trabalho e que [...] certamente contribuiria para o alcance de uma efetiva cidadania, imbuída de uma real emancipação do trabalhador brasileiro”. (FRAGALE FILHO, 2008, p. 385). A inclusão desses direitos na Carta Constitucional “[...] visa a atribuir uma maior efetividade na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.” (AMARAL, 2008, p. 249).

Delgado (2017c) aponta que Constituição Brasileira traçou as seguintes diretrizes essenciais para o Direito do Trabalho: i) supremacia do direito individual do trabalho sobre o direito coletivo, por entender que as normas individuais têm maior poder de efetividade e generalização, sem menosprezar o importante papel da autuação e negociação coletivas; ii) dimensão dupla dos direitos laborais, que são, concomitantemente, direitos individuais e direitos sociais dos trabalhadores; iii) existências de regras e princípios de direito coletivo de caráter intangível, dentre elas a garantia de liberdade e autonomia sindicais e a obrigatória participação dos entes sindicais nas negociações coletivas de trabalho; iv) prevalência da norma mais favorável, em havendo contraponto entre normas negociadas coletivamente e normas heterônomas, salvo exceções expressamente previstas na Constituição Federal; v) opção constitucional pelo modelo padrão legislado de regência das relações trabalhistas e não pelo padrão jurídico negociado¹⁰.

Ao analisar a proteção constitucional dada ao trabalhador, Assis (2013, p. 9) pondera que “[...] a Constituição de 1988 estampa o maior e mais significativo rol de

⁹ Adotam esses termos: DELGADO, 2017a; NASCIMENTO, 2004; GARCIA, 2009; MARTINS, 2008; BARROS, 2017; AMARAL, 2008, entre outros.

¹⁰ O autor disserta sobre a polêmica discussão referente à supremacia do negociado sobre o legislado na obra: DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 249 e seguintes.

direitos que o Brasil já teve, consagrando uma grande gama de direitos individuais, ampliando garantias já existentes e criando outras, novas no panorama jurídico pátrio”.

Esse novo arcabouço jurídico constitucional de tutela trabalhista prevê, dentre outras, a proteção: à representação sindical, à negociação coletiva, ao direito de greve e à liberdade de associação e organização sindicais; à isonomia entre trabalhadores rurais, urbanos, avulsos e, em grande medidas, empregados domésticos; à igualdade de gênero no trabalho, vedada a diferenciação de condições de trabalho, de admissão ou permanência no emprego, em razão de sexo, idade, cor ou estado civil; à maternidade, com ampliação da licença previdenciária e a garantia de emprego; ao trabalho do menor, a partir da vedação do labor infantil (ASSIS, 2013).

O prestígio dado pelo constituinte brasileiro às normas de proteção ao labor deve ser irradiado por todo o ordenamento jurídico. E isso pode ser concretizado com a adoção de uma interpretação constitucional das leis que regulam as relações trabalhistas, as quais devem passar por um filtro constitucional. A filtragem constitucional preceitua que as normas, “[...] sob a perspectiva material e formal e assim os seus procedimentos e valores, devem passar sempre e necessariamente pelo filtro axiológico da Constituição Federal, impondo a cada momento da aplicação do direito, uma releitura e atualização de suas normas”. (SCHIER, 1999, p. 102).

Essa filtragem não somente é necessária para adequar o ordenamento jurídico infraconstitucional aos valores encampados pelo constituinte, como também permite a atualização de normas, a partir dessa releitura, dispensando, tanto quanto possível, uma atuação legislativa constante. Destaca-se que “a preeminência normativa da Constituição, partindo da concepção do Pacto Fundante como ordem normativa superior e vinculante, expressa a ideia de que toda a ordem jurídica deve ser lida à luz da Carta Fundamental e passada pelo crivo, de modo a eliminar as normas que não se conforme [...]”. (SCHIER, 1999, p. 104).

A sobrevalorização dada pela Constituição ao trabalho humano deve estar refletida nas leis a serem criadas e na interpretação das leis já existentes. Só assim será garantida a verdadeira supremacia constitucional.

2.4 Fundamentalidade dos Direitos Trabalhistas

O pensar cientificamente deve apresentar seus alicerces teóricos, de modo a ser demonstrado qual é o ponto de partida, sob que perspectivas as categorias são

abordadas e tratadas. É por isso que se optou pela inclusão da presente seção, objetivando-se reafirmar a fundamentalidade dos direitos trabalhistas e sua importância para a dignidade do ser que trabalha.

Atualmente, é comum a utilização da expressão dos 'direitos fundamentais' e a invocação de tais direitos. Embora se trate de conceito jurídico ainda em processo de maturação teórica, suas origens são remotas. Pérez Luño esclarece que:

Agora, se a expressão 'direitos fundamentais' e sua formulação jurídico-positiva como direitos constitucionais são fenômenos relativamente recentes, suas raízes filosóficas remontam e estão intimamente ligadas aos alicerces históricos da pensamento humanista. (PÉREZ LUÑO, 2007, p. 30, tradução livre¹¹).

Marmelstein, ao dissertar sobre a teoria dos direitos fundamentais, leciona que:

[...] após o nazismo, os juristas no mundo todo sentiram a necessidade de desenvolver uma teoria jurídica mais comprometida com os valores humanitários como forma de recuperar a legitimidade da ciência do direito que havia sido profundamente abalada em razão da 'legalização do mal' levada a cabo pelo regime de Hitler. (MARMELESTEIN, 2009, p. 3).

Nesse contexto, e em busca de um sistema jurídico impregnado de caráter humanitário, consolidou-se uma teoria que, embora apoiada em normas, reconhece e privilegia a força normativa dos princípios, de observância tão obrigatória quando as leis. A norma não é mais vista como 'neutra' e está vinculada aos princípios da dignidade da pessoa humana, da democracia, da solidariedade, etc. (MARMELESTEIN, 2009).

É comum se encontrar, em trabalhos sobre essa temática, variados termos como sinônimos de *direitos fundamentais*, tais como: "[...] direitos do homem, direitos humanos, direitos da pessoa humana, direitos humanos fundamentais, liberdades públicas, entre outras." (MARMELESTEIN, 2009, p. 17).

Sustentando haver uma dificuldade na elaboração de um conceito sintético dos direitos fundamentais, Silva anota que:

Aumenta essa dificuldade a circunstância de se empregarem várias expressões para designá-los, tais como: direitos naturais, direitos humanos, direitos do homem, direitos individuais, direitos públicos subjetivos, liberdades fundamentais, liberdades públicas e direitos fundamentais do homem. (SILVA, 2004, p. 175).

¹¹ Ahora bien, si la expresión 'derechos fundamentales' y su formulación jurídico-positiva como derechos constitucionales son un fenómeno relativamente reciente, sus raíces filosóficas se remontam, y se hallan íntimamente ligadas, a los avatares históricos dela pensamiente humanista.

Por isso, faz-se necessário delimitar a precisão terminológica adotada nesse estudo, que acolhe a expressão usualmente encontrada em autores contemporâneos¹², qual seja *direitos fundamentais*. Essa escolha ainda é justificada pela adoção dessa nomenclatura pela Constituição Federal do Brasil, inspirada na Constituição Portuguesa e na Lei Fundamental Alemã. (SARLET, 2009).

Buscar o conceito de um instituto, de uma ideia, de uma teoria, é um importante e inicial passo no caminho da compreensão. Os conceitos e as definições, mais que dizer o que é algo, auxiliam no processo de distinção entre o que está sendo analisado e outros institutos semelhantes ou próximos.

Definir um fenômeno consiste na atividade intelectual de apreender e desvelar seus elementos componentes e o nexó lógico que os mantém integrados. Definição é, pois, a declaração da estrutura essencial de determinado fenômeno, com seus integrantes e o vínculo que os preserva unidos. (DELGADO, 2017a, p. 45).

Nessa perspectiva, Delgado (2006, p. 657) leciona que “direitos fundamentais são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade.” Marmelstein (2009, p. 20) conceitua direitos fundamentais como sendo “[...] normas jurídicas, intimamente ligadas à ideia da pessoa humana e de limitação do poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que, por sua importância axiológica, fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico”.

Sobre o tema, Leite situa os direitos sociais laborais dentro da moderna teoria das dimensões dos direitos fundamentais¹³:

Os direitos sociais e a respectiva proteção judicial dos trabalhadores integram o elenco dos direitos fundamentais de segunda ou de terceira dimensão, estando, desse modo, compreendidos no moderno conceito de cidadania e esta, por sua vez, guarda estreita relação com o problema do direito ao acesso - individual e coletivo - dos trabalhadores ao Poder Judiciário. (LEITE, 2001, p. 76).

Os termos *direitos do homem* e *direitos fundamentais* são empregados, algumas vezes, como sinônimos. Na intenção de traçar uma distinção de institutos semelhantes,

¹² É o caso de Pérez Luño, 2007; Marmelstein, 2009; Sarlet, 2009, entre outros.

¹³ Sarlet (2009) também adota a nomenclatura ‘dimensões’, por entender que o termo ‘gerações’ de direitos fundamentais pode transmitir a ideia de que uma geração é substituída por outra, quando, na verdade, as dimensões se complementam, são cumulativas e não excludentes.

Pérez-Luño (2007, p. 46, tradução livre¹⁴) anota que os direitos humanos são “[...] um conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências da dignidade, da liberdade e da igualdade humanas, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos em nível nacional e internacional.” Para o autor (2007, p. 46, tradução livre¹⁵), os direitos fundamentais são “[...] aqueles direitos humanos garantidos pelo ordenamento jurídico positivo, na maioria dos casos em suas normas constitucionais, e que desfrutam de uma tutela reforçada.”

Ao abordar a supramencionada diferenciação, Guerra Filho leciona:

De um ponto de vista histórico, ou seja, na dimensão empírica, os direitos fundamentais são, originalmente, direitos humanos. Contudo, estabelecendo um corte epistemológico, para estudar sincronicamente os direitos fundamentais, devemos distingui-los, enquanto manifestações positivas do direito, com aptidão para a produção de efeitos no plano jurídico, dos chamados direitos humanos, enquanto pautas ético-políticas, situadas em uma dimensão suprapositiva, deonticamente diversa daquela em que se situam as normas jurídicas especialmente aquelas de direito interno.” (GUERRA FILHO, 1997 apud BRITO FILHO, 2016, p. 26-27).

Além da diferenciação acima, baseada na natureza do diploma normativo que abriga o direito, direitos humanos e direitos fundamentais também se distinguem quanto à efetividade. Os direitos fundamentais (insertos no direito interno) possuem maior grau de efetivação, como regra, principalmente em face da existência de instâncias - especialmente as judiciárias - dotadas do poder de fazer respeitar e realizar estes direitos. Os direitos humanos, inserto em instrumentos de Direito Internacional Público, não contam, geralmente, com instrumentos de coerção que lhe garantam a aplicação. (SARLET, 2009).

Realizada a distinção entre as expressões direitos humanos e direitos fundamentais, volta-se o olhar para direitos fundamentais na relação de trabalho.

Os direitos trabalhistas, enquanto direitos sociais, consistem em direitos fundamentais indissociavelmente ligados à sobrevivência e dignidade da pessoa humana. Nessa direção, Moraes leciona que:

Os direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social

¹⁴ “[...] un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad , la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.”

¹⁵ “[...] aquellos derechos humanos garantizados por el ordenamiento jurídico positivo, en la mayor parte de los casos em su normativa constitucional, y que suelen gozar tutela reforzada.”

de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. (MORAES, 2002, p. 202).

Os direitos fundamentais são reconhecidos ao homem enquanto pessoa, bastando essa condição para que titularize tais direitos, sendo irrelevante, para esse fim, se ele está ou não inserido num processo produtivo. Desse modo, nada obsta ser reconhecimento aos trabalhadores no âmbito das relações de trabalho. (VALVERDE, GUTTIÉRREZ E MURCIA, 2000 *apud* NASCIMENTO, 2009).

A relação de trabalho não afeta a condição humana de seus sujeitos e, por isso, e não afasta ou prejudica o exercício dos direitos fundamentais. A subordinação jurídica, estabelecida entre quem presta os serviços e quem se beneficia deles, não retira os direitos civis ou políticos do trabalhador (FERNANDES, 2015). Nesse sentido, Abrantes (2005, p. 107) defende que “[...] na empresa, o trabalhador mantém, em princípio, todos os direitos de que são titulares todas as outras pessoas.”

Delgado, propugnando pela existência de um direito fundamental do trabalho, leciona que:

O conceito de direito fundamental do trabalho, contudo, volta a estar presente, sem dúvida, na Constituição por meio dos princípios, valores e fundamentos das ordens econômica e social, que sejam afirmativos da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. É o que se passa, por exemplo, com o artigo 170 (‘Princípios Gerais da Atividade Econômica’), com o art. 193 (‘Disposição Geral’ relativa à ‘Ordem Social’), com os arts. 196 e 197, além do art. 200, II e VIII (todos tratando da saúde), também com o art. 205 (tratando da educação), além dos arts. 225 e 227 que tratam das garantias a crianças e adolescentes no país (em acréscimos à regra protetora já lançada no art. 7º, XXXIII, da mesma Constituição).

Os direitos fundamentais do trabalho estão dados também pelos tratados e naquilo que não reduzam o patamar de garantias asseguradas internamente no próprio país (art. 5º, §2º, CF/88).

Tais direitos fundamentais do trabalho também constam, evidentemente, da legislação heterônoma estatal, a qual completa o padrão mínimo de civilidade nas relações de poder e de riqueza inerentes à grande maioria do mercado laborativo próprio ao capitalismo (caput do art. 7º, CF/88). (DELGADO, 2006, p. 658).

O princípio da dignidade da pessoa humana pressupõe que o ser humano figure como valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos, independentemente de qualquer condição (econômica, social ou intelectual). A pessoa humana deve ocupar a centralidade da ordem juspolítica e social e, nesse sentido, exerce o papel de subordinante dos demais princípios, regras, medidas e condutas práticas. (DELGADO, 2006 *apud* ALVARENGA, 2008).

Os direitos trabalhistas carregam esse matiz de fundamentalidade diante da potencialidade de servir como ‘padrão mínimo de civilidade’, de estabelecer um ‘patamar mínimo civilizatório’ de direitos, para usar expressões cunhadas por Delgado (2017a).

O estabelecimento e respeito a esses direitos encontram justificativa na necessidade de garantia do mínimo ético que deve existir nas relações laborais e que deve ser respeitado nos ordenamentos jurídicos, com a proteção a direitos indispensáveis à sobrevivência digna do trabalhador. (NASCIMENTO, 2009).

2.5 Interesses Transindividuais ou Metaindividuais

Ao abordar o surgimento e amadurecimento da teoria dos interesses metaindividuais, Leite (2001) a relaciona com teoria dos direitos fundamentais, por enxergar, nesse processo, alicerces da denominada ‘questão social’ e a fundamentalidade dos direitos sociais. O autor explica que:

Surge, assim, ao lado da teoria dos direitos fundamentais, a teoria dos interesses metaindividuais que deita raízes na chamada “questão social”, fruto da “sociedade de massa”, na qual são verificadas inúmeras relações sociais, econômicas e políticas marcadas pelo desaparecimento da individualidade do ser humano, diante da padronização dos comportamentos e das regras de condutas correspondentes. (LEITE, 2001, p. 70).

Antes de adentrar às especificidades dos interesses metaindividuais, cabe abordar aspectos introdutórios dos conceitos de direitos e interesses, situar esses interesses no universo da tutela coletiva e analisar as espécies de interesses transindividuais admitidos pela doutrina.

2.5.1 Interesses e Direitos: entre conflitos e confrontos

Estabelecer com precisão os sentidos dos termos utilizados e realizar opção por uma ou outra expressão devem ser ponto de partida para qualquer estudo que se proponha a contribuir para uma melhor compreensão de um instituto, de uma questão, de uma categoria ou elemento de investigação científica. No entanto, essa tarefa não se mostra fácil, quando se fala em *direitos* e *interesses*.

Para Carnelutti (2000), o sentido e alcance do vocábulo *interesse* assume importância crucial não só para o estudo do processo, mas para o Direito em geral. Em

clássica definição, esse jurista leciona que “interesse não significa um juízo, mas uma posição do homem, ou mais exatamente: a posição favorável à satisfação de uma necessidade.” (Carnelutti, 2000, p. 55).

O sentido etimológico do termo *interesse* é trazido por Borba (2008, p. 46), segundo a qual “significa ‘inter esse’ (estar entre), ou seja, estar entre uma necessidade, um sujeito, um bem ou um fim que atenda àquela necessidade”.

Já o vocábulo *direito* é polissêmico e recebe inúmeras acepções, tais como: “[...] 9. Aquilo que é justo, reto e conforme à lei. 10. Faculdade legal de praticar ou deixar de praticar um ato. 11. Prerrogativa, que alguém possui, de exigir de outrem a prática ou abstenção de certos atos, ou o respeito a situações que lhe aproveitam. [...]”, dentre outras. (FERREIRA, 1988, p. 223).

A importância que o vocábulo “interesse” assumiu para a Ciência Jurídica é revelada pelas várias modalidades como ele se apresenta, sendo aplicado com distintos sentidos nos diversos planos do conhecimento científico.

Diniz (1997, p. 240) destaca que não se tem conseguido um conceito único de direito, pois este apresenta elementos variáveis e “(...) ora designa a ‘norma’, ora a ‘autorização ou permissão’ dada pela norma de ter ou fazer o que ela não proíbe, ora a ‘qualidade do justo’ etc., exigindo tantas definições quantas forem as realidades a que se aplica.”

Para o presente estudo, mais que tentar trazer um conceito acabado de interesse e de direito, importa abordar, ainda que brevemente, as nuances teóricas em torno dessas expressões.

Para Gaizo (2008), cuida-se de categorias distintas, já que ‘direito’ teria menor alcance e abrangência que ‘interesse’ e se restringiria aquele interesse eleito pelo ordenamento jurídico e protegido por este. Essa autora traz a seguinte explicação:

[...] o interesse é a relação de desejo ou de necessidade que o homem estabelece com algum bem da vida e por isso é infinito, varia de acordo com os ideais individuais ou coletivos, enquanto que o direito é a incorporação do interesse ao sistema jurídico; é a seleção dos interesses, determinando-se quais devem passar a integrar o ordenamento jurídico. (DAMASCENA; VILLAS BOAS, 2004 apud GAIZO, 2008, p. 3).

A redação utilizada pela Lei Brasileira n. 8.078/90, que instituiu o Código de Defesa do Consumidor também é invocada por Gaizo (2008) para fundamentar sua posição. Para a autora, essa norma, ao disciplinar a defesa coletiva, refere-se a ‘interesses’ ou ‘direitos’,

e o emprego dessa conjunção alternativa poderia ser entendido como opção do legislador em alargar a proteção jurídica dada não só a direitos, mas também a outros interesses do consumidor.

Essa diferenciação teórica é igualmente trazida por Borba (2008, p. 49), que destaca que “o direito volta-se, pois, para os interesses por ele tutelados e a norma é o instrumento apto a atendê-los. A proteção do direito significa a tutela do interesse que ele assegura”.

A distinção entre *direito* e *interesse* é encontrada nos estudos de Bentham e Ihering e na Teoria dos Interesses, abrigada na corrente utilitarista (PEDRON, 2008; MACIEL JÚNIOR, 2004; CAMARGO, 2003). Esse debate está vinculado à própria noção de direito subjetivo. Nessa seara, Diniz (1997) elenca autores e teorias sobre a natureza do direito subjetivo reconhecido pela doutrina tradicional, dentre elas: a) a teoria da vontade, de Savigny e Windscheid; b) a teoria do interesse, de Ihering; c) a teoria mista, de Jellinek, Saleilles e Michoud; d) a teoria da situação jurídica, de Bentham, Léon Duguit e Lundstedt. A autora ainda invoca os entendimentos de Hans Kelsen e Burckhardt, mas faz expressa opção aos ensinamentos de Goffredo Telles Júnior, para quem “direito subjetivo é sempre a permissão que tem o ser humano de agir conforme o direito objetivo” (TELLES JÚNIOR. 1971, p. 312 e 313, *apud* DINIZ, 1997, p. 249).

Maciel Júnior (2004) ressalta que os estudos sobre o interesse tiveram maior destaque com os teóricos utilitaristas, principalmente Jeremy Bentham e Rudolf Von Ihering, que equiparam os direitos aos interesses e ligaram esses à ideia de utilidade, valor e necessidade. Criticando os fundamentos metodológicos de Ihering e adotando bases da teoria da situação jurídica, Maciel Júnior (2004) defende que interesse e direito são coisas distintas e aponta a utilização da expressão *interesse* em vários espaços do conhecimento, como filosofia e pedagogia. Essas categorias são conceituadas nos seguintes termos:

Os interesses são a base a partir da qual haverá a manifestação do sujeito e ocorrerá o desencadeamento do processo social ou judicial de validação dos interesses e a sua transformação em direitos.

Os direitos são, por sua vez, as situações jurídicas reconhecidas por um processo de validação de interesses manifestados perante a sociedade ou perante o Estado-juiz. (MACIEL JÚNIOR, 2004, p. 27).

Para Borba (2008, p. 49), “o direito faz distinção, qualificando uns interesses em relação a outros e, quando assim procede, cria também mecanismos eficientes à

satisfação daqueles tutelados pelo Estado [...]” Desse modo, dentre todos os interesses possíveis, “o direito volta-se, pois, para os interesses por ele tutelados e a norma é o instrumento apto a atendê-los. A proteção do direito significa a tutela do interesse que ele assegura.” (BORBA, 2008, p. 49).

A tradição jurídica nacional, porém, optou para tratar indistintamente as expressões interesse e direito, em franca adoção à teoria do interesse de Ihering, influenciada pelas lições de Carnellutti. Para Didier Júnior e Zaneti Júnior (2009, p. 85), não há “[...] diferença prática entre direitos e interesses” e a adoção do termo *interesses* consubstancia-se em um “[...] italianismo decorrente da expressão ‘*interessi legitimi*’ e que granjeou espaço na doutrina nacional, e infelizmente gerou tal fenômeno não desejado.”

Embora fazendo a distinção técnica entre as expressões, Borba (2008, p. 49) admite que “direito ou interesse, modernamente, são termos que se equivalem. Assim, tanto faz dizer tutela de direito ou tutela de interesses, como o fazem, inclusive, a Constituição Federal (art. 8º, III) e o Código de Defesa do Consumidor (art. 83, I, II e III)”.

Na mesma direção, Cerdeira (2017, p. 81), embora registre que o termo ‘interesse’ pode ensejar uma interpretação mais ampla e dar a ideia de maior alcance na tutela existente, o autor anota que “[...] tratando-se de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, tal distinção não possui qualquer finalidade prática, eis que os interesses não deixam de ser direitos, visto que se encontram previstos no ordenamento jurídico, inclusive na Constituição Federal”.

Desse modo, e por todo o exposto, far-se-á uso de *direitos* e *interesses* como sinônimos.

2.5.2 Interesses Transindividuais ou Metaindividuais

Os interesses admitem inúmeras classificações, podendo ser citada a que distingue: “[...] os interesses individuais perante os coletivos; os interesses privados em contraposição aos interesses públicos; os interesses excludentes e não excludentes ao lado dos partilháveis e compartilháveis e dos não partilháveis e não compartilháveis”. (BORBA, 2008, p. 51).

Estão incluídos na expressão ‘interesse público’ “os chamados interesses sociais, os interesses indisponíveis do indivíduo e da coletividade, e até os interesses coletivos, os interesses difusos, etc. O próprio legislador não raro abandona o conceito de interesse público como interesse do Estado e passa a identificá-lo com o bem geral, ou seja, o

interesse geral da coletividade ou o interesse da coletividade como um todo”. (MAZZILLI, 2013, p. 41).

É oportuno ressaltar que não mais subsiste a dicotomia entre interesses público e privado, diante complexidade dos interesses difusos. Para Cappelletti (1977, p. 135), “a *summa divisio* aparece irreparavelmente superada diante da realidade social de nossa época, que é infinitamente mais complexa, mais articulada, mais sofisticada do que aquela simplista dicotomia tradicional”.

Nesse particular, interessa a categorização dos direitos e interesses como metaindividuais, transindividuais ou supra-individuais, enquanto direitos e interesses não titularizados por um só indivíduo. É interesse que não pertence “[...] à administração pública e nem a indivíduos particularmente determinados. Pertence, sim, a um grupo de pessoas, a uma classe, a uma categoria, ou à própria sociedade, considerada em seu sentido amplo” (ZAVASCK, 2006 *apud* TARTUCE; NEVES, 2017, p. 355).

A doutrina nacional optou por usar, indistintamente, os termos metaindividuais, transindividuais e supra-individuais, diante do seu caráter residual, para se referir aos direitos não pertencem específica e isoladamente a “[...] um indivíduo, seja ele pessoa humana ou jurídica, de direito privado ou público.” (TARTUCE; NEVES, 2017, p. 355). Sobre o tema, Theodoro Júnior leciona:

São interesses, por isso mesmo, transindividuais e indivisíveis, razão pela qual somente podem ser exercidos e defendidos em nome da coletividade. Trata-se, portanto, de interesses difusos ou coletivos. Outras vezes, embora seja possível fracionar o interesse, para determinar sua titularidade individual, muito numerosas são as pessoas que se encontram na mesma situação fático-jurídica, o que torna mais fácil e eficiente a tutela jurisdicional exercida por órgãos ou entidades que atuam em nome do conjunto de interessados. Fala-se, então, em interesses individuais homogêneos. (THEODORO JÚNIOR, 2017, p. 188).

Donizete e Cerqueira (2010) consignam que, a partir de seus elementos caracterizadores, os direitos metaindividuais podem ser classificados de acordo com a titularidade, a divisibilidade e a origem. Esses critérios foram observados pelo ordenamento jurídico brasileiro e deram origem à classificação dos direitos metaindividuais ou coletivos (em sentido amplo), subdividindo-os em: difusos, coletivos (propriamente ditos ou *stricto sensu*) e individuais homogêneos.

2.5.3 Interesses Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos

Os interesses transindividuais, metaindividuais ou coletivos em sentido amplo são aqueles que atingem grupos de pessoas que têm algo em comum e não o sujeito isoladamente. Esses interesses se encontram em zona intermediária entre o interesse particular e o interesse público do Estado, e unem seus titulares por uma situação de fato ou uma mesma relação jurídica (SMANIO, 2001).

Os interesses metaindividuais podem ser classificados, inicialmente, de acordo com sua natureza e essência, se coletivos ou individuais, dividindo-se em: a) coletivos, propriamente ditos ou essencialmente coletivos (abrangendo os direitos difusos e os coletivos em sentido estrito); e b) acidentalmente coletivos, que são os individuais homogêneos. Estes, embora não ostentem natureza coletiva, recebem tratamento e proteção como se coletivos fossem, por razões de política judiciária e de efetividade do direito material de seus titulares. (GAIZO, 2008; MOREIRA, 1984). Acerca dessa distinção, Leite destaca:

Os interesses difusos e coletivos são, material e processualmente, metaindividuais (ou essencialmente coletivos); enquanto os individuais homogêneos, em razão de serem provenientes de uma causa comum que atinge uniformemente os seus titulares, são apenas processualmente metaindividuais (ou acidentalmente coletivos), pois essa qualidade lhes é atribuída somente para fins de tutela judicial coletiva. (LEITE, 2001, p. 71).

Outra classificação encontrada usualmente na doutrina divide os direitos transindividuais na tríade: difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Os direitos metaindividuais (como gênero) podem ser das seguintes espécies: direitos difusos: de natureza indivisível e com titulares indeterminados; direitos coletivos em sentido estrito: de natureza indivisível e titulares determináveis (ou seja, de titularidade de grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base); interesses individuais homogêneos: decorrentes de origem comum, de natureza divisível e com titulares determinados. (GARCIA, 2017, p. 208).

No tocante à classificação acima, tem-se que a Lei Federal Brasileira n. 8.078/1990, conhecida como Código de Defesa do Consumidor (BRASIL, 1990), traz as definições das três espécies de interesses tuteláveis coletivamente. Assim, direitos ou interesses metaindividuais constituem-se gênero, do qual são espécies os interesses difusos, coletivos (em sentido estrito) e individuais homogêneos, definidos pela citada

norma, em seu artigo 81, parágrafo único, nos seguintes termos:

- I – interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;
- II – interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;
- III – interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

Nos direitos difusos, conforme esclarece Mazzilli (2013), há uma situação fática, da qual decorre lesão a direitos de uma coletividade. Essa lesão, segundo o autor, não advém de relação jurídica pré-existente, mas de um fato que une essa coletividade. Pessoas indetermináveis, situação fática imprecisa e objetivo jurídico indivisível são características próprias desses direitos. E Mazzilli ainda explica:

Os interesses difusos compreendem grupos menos determinados de pessoas (melhor do que pessoas 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, compartilhado por pessoas indetermináveis, que se encontrem unidas por circunstâncias de fato conexas. (MAZZILLI, 2013, p. 53).

Os interesses coletivos ou coletivos *stricto sensu* são direitos indivisíveis, titularizados por uma coletividade determinável (indeterminada, *a priori*), e ligados por uma relação jurídica base. Para que o direito se enquadre nessa espécie, exige-se que essa relação jurídica anteceda ao ato lesivo. Como exemplos dessas relações jurídicas, Diddier e Janeti Júnior anotam:

A relação-base forma-se entre os associados de uma determinada associação, os acionistas da sociedade ou ainda os advogados (*affectio societatis*, elemento subjetivo que os une entre si em busca de objetivos comuns); ou, pelo vínculo jurídico que os liga a parte contrária, e.g. (DIDDIER; ZANETI JÚNIOR, 2009, p. 75).

Como visto, os direitos coletivos *stricto sensu* se distinguem dos direitos difusos pela natureza determinável de seus sujeitos e pela preexistência relação jurídica com grupo, categoria ou classe, além da relação-base ser jurídica e não fática como no caso dos direitos difusos.

Quanto aos direitos individuais homogêneos, o art. 81, III, do Código de Defesa do Consumidor mostrou-se lacônico nessa conceituação, limitando-se a se reportar à “origem

comum”. Leite (2001) pondera que isso trouxe repercussões no modo como doutrina e jurisprudências tratam esses interesses e, de certo modo, até representou entrave na tutela dos direitos individuais homogêneos em âmbito trabalhista. O autor pondera:

O critério analítico, didático e até exauriente adotado pelo legislador ao conceituar os interesses (ou direitos) difusos e coletivos, não foi estendido aos interesses individuais homogêneos, o que redundou na diversidade de posições na doutrina e na jurisprudência no tocante a esses últimos, residindo aqui os principais obstáculos técnicos e ideológicos que têm impedido ou dificultado o acesso coletivo dos trabalhadores à justiça. (LEITE, 2001, p. 71).

Esses obstáculos são enfrentados, em julgamentos, quando é necessário decidir se o caso em análise envolve ou não interesses individuais homogêneos, e em que medida são homogêneos e quem pode defendê-los judicialmente.

Como já assinalado anteriormente, embora recebam proteção coletiva, tais direitos não são propriamente coletivos. Em seu âmago, continuam sendo individuais. Nessa direção, Garcia pondera:

Deve-se esclarecer que os mencionados direitos são, em sua essência, individuais. Por consequência, possuem titulares determinados e objeto divisível. A particularidade está em que muitas pessoas são detentoras, cada uma delas, de direitos individuais substancialmente iguais (podendo cada titular ter determinadas particularidades não exatamente equivalentes perante os demais). Ainda assim, na essência, os direitos são os mesmos, daí serem “homogêneos”, justificando a possibilidade de serem reunidos para a tutela por meio da mesma ação coletiva, ganhando, assim, configuração metaindividual, pois envolvem grupos de pessoas numa mesma situação. (Garcia, 2014, p. 2).

A inclusão dos interesses individuais homogêneos no rol de direitos metaindividuais foi medida de política judiciária, diante dos idealizados benefícios advindos de uma prestação jurisdicional molecular, e não atomizada, como ocorre com a tutela individual. Sobre o tema, Didier e Zaneti Júnior lecionam:

O fato de ser possível determinar individualmente os lesados não altera a possibilidade e pertinência da ação coletiva. Permanece o traço distintivo: o tratamento molecular, nas ações coletivas, em relação à fragmentação da tutela (tratamento atomizado), nas ações individuais. É evidente a vantagem do tratamento uno, das pretensões em conjunto, para obtenção de um provimento genérico. Como bem anotou Antonio Gidi as ações coletivas garantem três objetivos: proporcionar economia processual, acesso à justiça e a aplicação voluntária e autorizativa do direito material (DIDIER; ZANETI JÚNIOR, 2009, p. 77).

Mancuso (1998, p. 39) pondera que os interesses individuais passam a ser

coletivos na medida em que, “[...] atraídos por semelhança e harmonizados pelo fim comum, se amalgamaram no grupo. É ‘síntese’, antes que mera ‘soma’.” Essa visão de agregação e de coesão, para além de pura adição dos interesses, é encontrada igualmente nas lições de Leite (2017, p. 808) quando este pondera que os interesses coletivos “[...] não se confundem com a soma dos interesses individuais, mas a síntese desses interesses. Constituem, portanto, a expressão de um interesse com natureza própria, fruto da proximidade entre os membros de um grupo social, vinculados entre si ou com terceiro [...]”.

Nas últimas décadas, o estudo dos interesses metaindividuais experimentou avanços e amadurecimentos no direito comum. Na seara trabalhista, o tema ainda apresenta desafios que vão da sua categorização e reconhecimento das espécies de direitos coletivos trabalhistas até os meios e procedimentos para sua tutela judicial. A seguir, abordar-se-á um pouco mais de aspectos substanciais dos interesses metaindividuais vinculados ou decorrentes das relações de trabalho.

2.5.4 Interesses Metaindividuais nas Relações de Trabalho

Os interesses metaindividuais podem ser estudados nos seus mais diversos aspectos: natureza jurídica, espécies, titularidade, formas de tutela jurisdicional, caminhos procedimentais para sua defesa judicial e legitimidade para esta. No entanto, neste momento, interessa refletir um pouco mais acerca da substancialidade desses direitos em âmbito trabalhista.

Conquanto se esteja diante de direitos transindividuais, transpor essas categorias para a relação de trabalho nem sempre é matéria fácil. É que os direitos trabalhistas, assim como a maior parte dos direitos civis, nasceram em matriz individualista-liberal e sua contextualização coletiva pode se apresentar como grande desafio.

Sem desprezar as dificuldades práticas dessa empreitada, não há dúvida que os interesses metaindividuais também podem ser identificados em âmbito laboral. Nesta direção, Melo (2004) enumera os seguintes exemplos de lesões a interesses ou direitos metaindividuais trabalhistas:

a) interesses ou direitos difusos: empresa que exige, dos candidatos a emprego, a exibição de certidão negativa da Justiça do Trabalho, atestando a inexistência de ação

trabalhista; empregador que, de forma discriminatória, não contrata negros, portadores de deficiências físicas, mulheres grávidas, etc.

b) interesses ou direitos coletivos: demissão coletiva de trabalhadores grevistas; imposição, pelo empregador, para que os seus empregados recebam os salários por meio de mercadorias fornecidas pela empresa, prática conhecida como *truck sistem*¹⁶.

c) interesses ou direitos individuais homogêneos: empregados exercentes de uma mesma função, submetidos a labor insalubre; supressão do adicional previsto em lei aos empregados que laboram em horário noturno.

Em Soares, são encontrados outros exemplos de interesses metaindividuais inseridos na relação de trabalho, como se observa a seguir:

Desta feita, para melhor elucidar que tipo de direito metaindividual pode ser discutido numa demanda coletiva trabalhista, a título de exemplo podem-se citar as ações que versam sobre acessibilidade de deficientes físicos no mercado de trabalho, bem como todas as ações discriminatórias por eles eventualmente sofridas, sobre a prática de trabalho escravo, sobre a não observância das normas de defesa da criança e do adolescente nas relações de trabalho ou qualquer outra conduta que importe em ofensa aos direitos dos trabalhadores. É certo ainda que, se a ação civil pública versar sobre violação de direito trabalhista que reflita alto grau de reprovabilidade social, ocasionando uma repulsa da comunidade, ela pode perfeitamente culminar em pena de indenização por dano moral coletivo, uma vez que, ainda que indiretamente, atinge a toda sociedade. (SOARES, 2010, p. 28).

A classificação dos interesses em uma dessas espécies é importante quando se pensa em tutela jurisdicional, para que se defina o instrumento processual adequado, seus efeitos e para que se compreenda que ente está legitimado a defendê-lo. Não se pode olvidar, porém, que a dinâmica da vida é mais complexa e intrincada e que, não raras vezes, um mesmo ato lesivo atinge interesses de várias espécies.

Nessa perspectiva, ganha relevo a identificação, em cada caso concreto e a partir da pretensão deduzida em juízo, de qual interesse se quer proteger.

De tal modo que a classificação dos interesses metaindividuais guarda relação com o objeto litigioso. Vale dizer, a identificação desses interesses depende da causa de pedir e do pedido deduzidos em juízo, pois um mesmo fato (ou ato) trabalhista pode ensejar um a pretensão difusa, coletiva ou individual homogênea. (LEITE, 2001, p. 71).

Na mesma direção, vale salientar que de um único fato podem advir lesões a várias

¹⁶ Consiste em vincular o salário a armazéns ou sistemas de fornecimento de mercadorias, sendo vedada "(...) qualquer possibilidade de o empregador "...restringir a liberdade do trabalhador de dispor de seu salário da maneira que lhe convier" (art. 6º, Convenção 95/OIT)", conforme leciona Delgado (2017a, p. 896).

espécies de interesse e que, por isso, a classificação é dada a partir do pedido formulado judicialmente, “[...] pois é o tipo de pretensão e a causa de pedir que vão determinar se o interesse discutido é difuso, coletivo ou individual homogêneo [...]”. (NERY JÚNIOR, 1995 *apud* PIMENTA; FERNANDES, 2007, p. 49).

A apreciação do direito material transindividual carrega grande importância numa política de prevenção de danos, de atuação precaucional em face de condutas carregadas de potencial gravoso. A diminuta preocupação com prevenção é evidenciada quando se busca material teórico sobre o tema, sendo mais farta a produção científica envolvendo a judicialização e tutela judicial desses interesses.

A par dessa imprescindível nuance preventiva, o presente estudo volta-se para aspectos processuais da tutela de interesses metaindividuais, como forma de atender aos objetivos da linha de pesquisa escolhida (Efetividade das Decisões Judiciais e Direitos Humanos) e dos objetivos do curso, que pretende ser instrumento para o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional. Com esse olhar, a atenção é dirigida para a prestação jurisdicional trabalhista e, a partir desta, para a tutela dos interesses transindividuais.

3 PRESTAÇÃO JURISDICIONAL TRABALHISTA

Refletir sobre prestação jurisdicional trabalhista requer, inicialmente, alguma atenção para a figura do processo como instrumento da jurisdição, como ferramenta estatal de pacificação dos conflitos. Desse ponto de vista, o capítulo se debruça sobre aspectos do direito processual e, mais especificamente, acerca do processo do trabalho.

Sem perder de vista o viés sociológico que permeia esse estudo, aborda-se o tema das relações laborais conflituosas e seu depositário em juízo, que é a Justiça do Trabalho.

As características e particularidades da sociedade de massa é analisada para a compreensão de como se construiu uma coletivização processual em resposta a um novo modo de viver, produzir e consumir.

Por fim, na seção intitulada Jurisdição Coletiva e a Tutela de Interesses Metaindividuais do Trabalhador, são trazidos apontamentos pertinentes às vantagens da coletivização processual e de sua aplicação em âmbito trabalhista.

3.1 Processo como Instrumento da Jurisdição Laboral

O homem é um ser gregário e o Estado tomou para a si a prerrogativa de criar regramento para o convívio social, estabelecendo normas que compõem o ordenamento jurídico. Numa visão hobbesiana (2006), haveria abdicação das vontades e liberdades individuais, fazendo surgir a imposição de regras de conduta, de modelo cultural pré-admitido para garantia de igualdade no seio comunitário.

Como destaca Oliveira (2011, p. 151), “[...] o Estado se apodera do direito/dever de estabelecer, atendendo aos requisitos da positividade, formalidade e legalidade, as normas jurídicas disciplinadoras das condutas sociais”. Institui-se, assim, um “[...] sistema de normas ou regras jurídicas que traça aos homens determinadas formas de comportamento, conferindo-lhes possibilidade de agir” (REALE, 2009, p. 62).

A tarefa da ordem jurídica é exatamente a de harmonizar as relações sociais intersubjetivas, a fim de ensejar a máxima realização dos valores humanos com o mínimo de sacrifício e desgaste. O critério que deve orientar essa coordenação ou harmonização é o critério do justo e do equitativo, de acordo com a convicção prevalente em determinado momento e lugar.

Por isso, pelo aspecto sociológico o direito é geralmente apresentado como uma das formas - sem dúvida a mais importante e eficaz dos tempos modernos - do chamado controle social, entendido como o conjunto de instrumentos de que a sociedade dispõe na sua tendência à imposição dos modelos culturais, dos ideais coletivos e dos valores que persegue, para a superação das antinomias, das

tensões e dos conflitos que lhe são próprios. (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 1998, p. 12).

O ordenamento jurídico, nascido da própria formação e conflituosidade social, estabelece um conjunto de regras de conduta, mas também fixa prerrogativas a serem observadas pelo Estado na imposição de deveres aos cidadãos. Constitui instrumento que pode ser usado para igualar seus destinatários, protegendo do arbítrio os menos favorecidos e, por outro lado, tolhendo privilégios dos mais abastados, submetendo todos ao império da lei. Isso, porém, sem desprezar potencialidade desse ordenamento enquanto ferramenta ideológica de controle e dominação, na medida em que se torna um emaranhado de enunciados genéricos, abstratos e pouco acessível ao conhecimento comum (FERRAZ JÚNIOR, 2013).

Sem se vislumbrar, na contemporaneidade, modelo melhor que o império da lei, faz-se oportuna a transcrição da lição de Ferraz Júnior, na medida em que invoca o princípio geral da legalidade.

Vivendo numa sociedade juridicamente organizada, o jurista sabe que há critérios gerais, direitos comuns, configurados em normas chamadas leis, estabelecidas conforme a constituição do país. Nesse contexto, ele invoca um primeiro princípio geral para iniciar seu raciocínio: o princípio da legalidade. Ninguém está obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Ele pode ter dúvidas quanto à legitimidade da ordem jurídica em que vive. Pode, por exemplo, segundo um juízo subjetivo, considerar aquela ordem como autoritária, antidemocrática. Para seus objetivos, porém, é preciso encontrara um ponto inegável de partida, que possa ser generalizado. Atém-se, pois, ao princípio. E busca nas leis do país uma regra que lhe seja conveniente. (FERRAZ JÚNIOR, 2013, p. 69).

As inter-relações humanas conduzem, inevitavelmente, à existência de conflitos, inclusive quanto à observância do ordenamento jurídico vigente e cumprimento da legislação do trabalho. Dentre as formas de resolução de tais conflitos, ganha destaque a que envolve a intervenção estatal. Essa intervenção, denominada de atuação ou prestação jurisdicional, consubstancia-se num poder-dever que o Estado avocou para si de dizer o direito, de fazer justiça, em substituição aos particulares (LEITE, 2017). As divergências, trazidas para o seio processual, consubstanciam-se em “[...] conflito de interesses qualificado pela pretensão de um e pela resistência de outro interessado [...]”. (MARINONI, 2013, p. 35).

Enquanto instrumento utilizado pelo Estado para realizar a pacificação desses conflitos, o processo pode ser visto por diversos ângulos, podendo ser destacados seus

aspectos objetivo e subjetivo.

O processo contém um aspecto objetivo e um subjetivo. Objetivo, pois é constituído por um conjunto de atos ordenadamente encadeados e previamente previstos em lei, que se destinam a um fim determinado: a prestação jurisdicional. Para que ela seja alcançada, há um procedimento, que pressupõe um encadeamento de atos se sucedendo no tempo: a apresentação da petição inicial, o recebimento, a citação do réu, a resposta, o saneamento ou julgamento antecipado, as provas e o julgamento. E o subjetivo: o processo estabelece uma relação entre o juiz e as partes, autor e réu, que também se prolonga no tempo, implicando deveres, ônus, faculdades e direitos de cada um. Daí dizer-se que todo processo é integrado pelas noções de procedimento, e de relação jurídica processual. (GONÇALVES, 2017, p. 246).

No Brasil, a atividade jurisdicional é atribuída a um dos Poderes da República, o Poder Judiciário, consoante previsão da Constituição Federal de 1988, nos artigos 2º e 5º, XXXV (BRASIL, 1988). As características da função judicante exercida pelo Estado são apresentadas por Didier Júnior (2017), que ressalta: o exercício por um terceiro imparcial e equidistante das partes; a aplicação coercitiva das normas jurídicas; o reconhecimento e/ou proteção de situação jurídica concreta; tomada de decisão fundamentada e soberana, sem controle político ou externo; possibilidade de solução permanente e indiscutível.

A competência é a medida da jurisdição. O poder estatal da jurisdição é indivisível e indelegável sob o ponto de vista do Estado em relação a outros entes, mas em relação ao Estado em si mesmo, é necessário encontrar critérios que possibilitem o exercício racional do poder. Sob o ângulo funcional, a competência nada mais é do que o princípio da divisão social do trabalho aplicado à jurisdição. Trata-se de um critério de racionalização de serviço e distribuição de tarefas, como qualquer outro em qualquer grupo humano que trabalhe com certo objetivo. Razões de ordem prática obrigam o Estado a distribuir o poder jurisdicional entre vários juízes e Tribunais, visto não ser possível que um só órgão conheça todos os litígios e resolva todas as causas. Essa distribuição de poder obedece a certos critérios, visando a atender não só os interesses do Estado (Poder Judiciário), mas também o particular. Todos os juízes exercem a jurisdição numa certa medida e em certos limites. (ARAÚJO, 2005, p. 37).

Essa divisão estatal do poder jurisdicional, como visto, decorre de política judiciária, fundada em razões de ordem prática. Integrando o Poder Judiciário Brasileiro, a Justiça do Trabalho dirige, dentre outros, os conflitos envolvendo direitos trabalhistas, nos termos do artigo 114 da Constituição Brasileira, por meio do processo do trabalho.

Com o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004 (BRASIL, 1988), que realizou a denominada *Reforma do Judiciário*, o citado art. 114 sofreu grande modificação, atraindo, para a Justiça Especializada Trabalhista, novas competências. Em

contraposição à redação anterior, uma das maiores inovações “[...] foi a ampliação para o julgamento das ações oriundas das relações de trabalho (art. 114, I da CF), em substituição à locução dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores.” (PINHEIRO, 2013, p. 3).

O alcance dessa modificação foi enfrentado pela doutrina nacional, cujo entendimento caminhou no sentido de uma maior amplitude nas atribuições da Justiça do Trabalho. É o que se verifica das lições de Araújo, que ensina:

A relação de trabalho mencionada no art. 114, I, da Constituição Federal não distingue entre trabalho autônomo e trabalho subordinado. Se houvesse alguma restrição apenas ao âmbito do trabalho subordinado, a expressão correta seria “relação de emprego”, pois esta é espécie da relação de trabalho que, por seu turno, constitui gênero. Portanto, a competência da Justiça do Trabalho é para solucionar ações envolvendo relações de trabalho no sentido lato, estejam elas inseridas num contexto de auto-organização do trabalho (trabalho autônomo) ou num contexto de consciência de cumprir ordens integrando-se nos desígnios econômicos da empresa (trabalho subordinado). (ARAÚJO, 2005, p. 32).

Godinho reforça esse entendimento ao defender que ‘relação de trabalho’ tem a força de agregar inúmeras formas de contratação de prestação de serviços, explicando que:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (GODINHO, 2017, p. 309).

Outro expoente dessa linha de pensamento é Pamplona Filho (2007), que acolhe o termo ‘relação de trabalho’ como gênero da relação de emprego, o que acarreta a vinda de outras demandas para a Justiça do Trabalho, não apenas às relacionadas à relação empregatícia. Esse professor concede grande amplitude à alteração constitucional e, embora de modo um pouco polêmico, destaca:

A doutrina trabalhista há muito reclamava tal modificação, não vendo sentido em limitar a “Justiça do Trabalho” a uma “Justiça do Emprego” (ou, na prática, dos desempregados...). [...] Agora, todas as ações oriundas da relação de trabalho (para muitos, relação de emprego), no que não temos como desprezar os contratos civis, consumeristas ou outros contratos de atividade (quando se

referirem à discussão sobre a valorização do trabalho humano), deverão ser ajuizadas, a partir da Reforma do Judiciário, na Justiça do Trabalho. (PAMPLONA FILHO, 2007, p. 107-108).

Essas posições, porém, não estiveram livres de oposição, tendo surgido, além do posicionamento supramencionado, ao menos mais duas correntes doutrinárias distintas sobre a extensão da referida mudança constitucional.

Em uma interpretação restritiva, Laurino (2005) pugna pelo entendimento de que 'relação de trabalho' é sinônimo de 'relação de emprego'. Esse jurista, fundado no que chama de *tradição jurídica*, apresenta os seguintes argumentos:

A interpretação sistemática da Constituição da República revela que a expressão "relação de trabalho" tem acepção mais restrita. Apesar do amplo significado que se pode atribuir à locução, que comporta qualquer forma de prestação de serviços, é de nossa tradição jurídica utilizá-la como sinônimo de "relação de emprego". (LAURINO, 2005, p. 2).

Por fim, a terceira corrente, conquanto esteja alinhada à primeira, enquanto considera o gênero 'relação de trabalho', rejeita a ideia de competência da justiça laboral para apreciação de conflitos de natureza consumerista, a exemplo da cobrança de honorários de profissional liberal. Esse caminho foi trilhado por Leite, que anota:

É preciso advertir, porém, que, a nosso ver, não são da competência da Justiça do Trabalho as ações oriundas da relação de consumo. Vale dizer, quando o trabalhador autônomo se apresentar como fornecedor de serviços e, como tal, pretender receber honorário de seu cliente, a competência para a demanda será da justiça comum e não da justiça do trabalho, pois a matéria diz respeito à relação de consumo e não à de trabalho. Do mesmo modo, se o tomador do serviço se apresentar como consumidor e pretender devolução do valor pago pelo serviço prestado, a competência também será da justiça comum. (LEITE, 2017, p. 274).

Essa ampliação da competência da Justiça do Trabalho possui uma força simbólica de reforço do poder estatal de intervenção nas relações de trabalho e de compromisso de celeridade na solução dos conflitos trabalhistas. Não há pretensão de esgotamento do tema ou de intenso aprofundamento nos meandros do funcionamento desse importante Órgão Jurisdicional, pois o estudo dirige o olhar para nuances do serviço por ele prestado na entrega da prestação jurisdicional e da pacificação dos conflitos das relações de trabalho que lhe são submetidos, como se verá a diante.

3.2 Relações Laborais Conflituosas, Processo e Justiça do Trabalho

O trabalho ocupa lugar central nas discussões que envolvem sociedade, mercado de trabalho, liberdade empresarial e contratual e uma enorme gama de outros temas das mais variados campos do saber humano, tais como: filosofia, sociologia, economia, direito etc. O assunto, no entanto, ganha grande destaque quando pensando em seu caráter conflituoso, de contraposição de interesses, de complexa estrutura que une os sujeitos da relação laboral. Míope é a visão que pretende compreender esse fenômeno a partir de um único viés ou ângulo.

A noção de que o mercado de trabalho é diferente de outros mercados porque a demanda de mão-de-obra é demanda derivada, é fundamental para a definição da relação de trabalho sob o ponto de vista jurídico. Em sua concepção econômica, o trabalho constitui um insumo para a produção de outros bens, não constituindo um produto final pronto para ser produzido. Sendo demanda derivada e fazendo parte do preço final de outros produtos, é possível que a remuneração pelo trabalho não corresponda totalmente ao valor que ele cria, ao transformar matérias primas ou constituir-se em serviços sendo apropriado o valor excedente pelo proprietário dos meios de produção sob a forma de lucro. Essa constatação econômica desmistifica a afirmação jurídica de que o salário é a contraprestação retributiva pelo trabalho desempenhado ou, em termos de direito das obrigações, é uma obrigação de dar que faz o adimplemento de uma obrigação de fazer. Embora essa afirmação seja válida sob o ponto de vista jurídico, havendo adimplemento total da obrigação, sob o ponto de vista econômico, ela não é correta, pois se o empregado recebesse de volta todo o valor correspondente ao seu trabalho, o proprietário dos meios de produção não teria lucro, o que contraria um dos fundamentos do sistema econômico capitalista. Portanto, a noção jurídica de relação de trabalho não corresponde exatamente à noção econômica de relação de trabalho. (ARAÚJO, 2005, p. 26-27).

Os aspectos materiais das relações laborais podem perpassar diversos conhecimentos científicos. Quando essas relações são colocadas perante o Estado-juiz várias outras perspectivas se abrem e, uma dessas, refere-se ao instrumento utilizado pelo Estado para pacificar os conflitos trabalhistas. O processo do trabalho, ferramenta cuja autonomia e cientificidade foram muito questionadas (e ainda são), goza atualmente de prestígio e autonomia jurídica, pedagógica e principiológica.

Pode-se entender que o Direito Processual do Trabalho, embora mantenha relação com outros ramos do Direito, apresenta-se cientificamente autônomo perante o Direito Processual Civil. [...] defende-se a autonomia científica do Direito Processual do Trabalho, pois há ampla temática objeto de estudo, dando origem a institutos específicos, com metodologia apta a entender as suas diversas peculiaridades, bem como princípios próprios (GARCIA, 2017, p. 31).

A autonomia do processo do trabalho, no entanto, não representa isolamento

acadêmico, muito menos um completo divórcio das normas do direito comum, mormente aquelas que formam o microssistema da tutela coletiva. Não se pode, porém, deixar de reconhecer as vantagens da existência de um instrumento específico para a pacificação dos conflitos trabalhistas, um instrumento que está atento às especificidades desses encontros.

Dentro desse contexto, a prestação jurisdicional, atuação estatal direcionada à solução desses conflitos e à aplicação das normas jurídicas que regem o convívio social, é atribuída à Justiça do Trabalho nos casos de litígios decorrentes das relações trabalhistas. Cuida-se de serviço público dotado de essencialidade e que tem por objetivo “[...] tutelar direitos ou interesses individuais ou metaindividuais reconhecidos pelo ordenamento jurídico.” (LEITE, 2017, p. 192).

Desde sua instalação em 1941, até 2016, a Justiça do Trabalho recebeu quase 90 milhões de processos, segundo Relatório Geral da Justiça do Trabalho, elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2017a).

Ao analisar o elevado número de ações trabalhistas, Sússekind apontou as seguintes causas da hipertrofia da Justiça do Trabalho, as quais ainda se mostram atuais:

- a) alta rotatividade da mão de obra, gerando de um modo geral, reclamações dos trabalhadores despedidos;
- b) excesso de empregados não registrados, os quais ajuízam reclamações quando são dispensados;
- c) abuso de contratos simulados, sob o rótulo de terceirização ou de cooperativa de trabalho, com a evidente intenção de encobrir verdadeiras relações de emprego, por isto que aos prestadores dos serviços trabalham sob o poder de comando (diretivo, hierárquico e disciplinar) da empresa contratante;
- d) conscientização dos seus direitos por parte de trabalhadores rurais e domésticos;
- e) excesso de leis e medidas provisórias inovando ou modificando o ordenamento legal, com afronta ao bom direito, inclusive a princípios e normas constitucionais;
- f) complexas regras processuais, com muitos recursos e insuficientes depósitos, cujo levantamento simplificaria a liquidação das sentenças;
- g) cultura desfavorável à mediação de terceiros e à arbitragem para a solução das controvérsias trabalhistas, sobretudo no que tange aos conflitos coletivos. (SÜSSEKIND, 2001, p. 20).

A Justiça Especializada do Trabalho sofre o impacto das mudanças ocorridas no meio social, como instabilidade política, crises financeiras, aumento nos índices de desemprego, terceirização, etc. (NASCIMENTO, 2011), diante da preponderância econômica dos conflitos que lhe são submetidos. Para Melo (2004, p. 34), os conflitos trabalhistas “[...] aumentam a cada dia, como consequência do agravamento das questões sociais, da concentração de renda, da desigual distribuição de riquezas e dos

problemas econômicos e sociais que afligem todos os povos”.

Sem olvidar da necessidade de investigação quanto à crescente judicialização das relações trabalhistas, é essencial, no presente estudo, indagar que instrumental o Estado possui para dar resposta mais eficaz aos conflitos laborais, sobretudo considerando a existência de uma sociedade de massa e de conflituosidade decorrente desta.

3.3 Sociedade de Massa e Coletivização Processual

A contemporaneidade, complexa, marcada pelo individualismo, fragmentada mas globalizada ao mesmo tempo, está centrada na dinâmica do que se convencionou chamar de *sociedade de massa*. Como destaca Nogueira (2009, p. 326), as atividades humanas são impactadas pelos “[...] efeitos dessa complexidade de ideias, informações, tecnologia, comunicação, direitos, obrigações e conseqüentemente litígios. São relações de uma sociedade massificada pela economia, trabalho, produção e consumo”.

Uma sociedade inserida numa pós-modernidade ou modernidade líquida¹⁷, segunda modernidade ou sobremodernidade¹⁸, hipermodernidade¹⁹, baixa-modernidade ou modernidades²⁰. Tantos termos pensados e utilizados para se referir a uma época de contestação de certezas, de individualismo, de explosão consumista e de produção, educação e comunicação em massa.

Lipovetsky, conquanto tenha partido do pressuposto de que “a pós-modernidade não existe”, descreve essa contemporaneidade com as seguintes características:

¹⁷ Bauman (1997, p. 15) utilizou o termo pós-modernidade na obra *Ética pós-moderna*, utilizando o “‘pós’ não no sentido ‘cronológico’ (não no sentido de deslocar e substituir a modernidade, de nascer só no momento em que a modernidade termina e desaparece [...]), mas no sentido de implicar (na forma de conclusão, ou de mera premonição) que os longos e sérios esforços da modernidade foram enganosos, foram empreendidas só falsas pretensões, e são destinados a terminar – mais cedo ou mais tarde – o seu curso; que, em outras palavras, é a própria modernidade que vai demonstrar (se é que ainda não demonstrou) e demonstrar além de qualquer dúvida sua impossibilidade, a vaidade de suas esperanças e o desperdício de seus trabalhos.”. Em suas publicações posteriores, Bauman (2001, p. 15) emprega ‘modernidade líquida’, termo que ganhou notoriedade mundial e que remete a um contexto de fluidez, no qual existe uma “[...] relação cambiante entre espaço e tempo.”

¹⁸ Bauman (2001, p. 13) faz menção ao termo sobremodernidade e segunda modernidade, sendo este último utilizado por Ulrich Beck para “[...] para conotar a fase marcada pela modernidade, ‘voltando-se sobre si mesma’: a era da assim chamada ‘modernização da modernidade’).”

¹⁹ O termo é utilizado por Lipovetsky (2005), na obra ‘A era do vazio: ensaios sobre o individualismo contemporâneo’.

²⁰ Portella (2000) apresenta interessante reflexão sobre os dilemas e desafios da modernidade que, segundo o autor, não cumpriu as promessas de desenvolvimento e progresso, nem conseguiu modificar a situação dos menos favorecidos. Por isso, el opta pela expressão ‘baixa modernidade’ e entende que se pode falar em modernidade no plural, dadas as diversidades e desigualdades ainda enfrentadas pelos brasileiros.

Rápida expansão do consumo e da comunicação de massa; enfraquecimentos das normas autoritárias e disciplinares; surto de individualização; consagração do hedonismo e do psicologismo; perda da fé no futuro revolucionário; descontentamento com as paixões políticas e as militâncias – era mesmo preciso dar um nome à enorme transformação que se desenrolava no palco das sociedades abastadas, livre do peso das grandes utopias futuristas da primeira modernidade (LIPOVETSKY , 2004, p. 52).

Já preferindo a denominação de pós-modernidade, Nogueira a contextualiza da seguinte forma:

A pós-modernidade nasce propondo contestação das certezas metafísicas, do socialismo salvador e do capitalismo selvagem, tudo é complexo, relativizado, fragmentário, desconstruído, múltiplo, policultural de forma a não excluir da cultura globalizada nenhum potencial mercado consumista. Não há verdade absoluta. A sociedade pós-moderna é reconhecidamente a sociedade do conhecimento, da informação, da massificação. (NOGUEIRA, 2009. p. 327).

Para além de eleger um rótulo para a sociedade atual, busca-se compreender suas particularidades e, mais que isso, entender como essas especificidades repercutiram no meio jurídico ou como o Direito ofereceu respostas aos novos desafios surgidos, advindos de um estilo de vida voltado para o consumo e para a produção em massa.

Como destaca Borba (2008, p. 23), essas modificações sociais, além de produzir efeitos nas vidas das pessoas e na organização do Estado, também produz “[...] reflexos na ciência do Direito e conseqüente, repercussão na forma de prestação da atividade jurisdicional”.

Conflitos sociais em série ou em massa. Lesões de direitos atingindo um número indeterminado de indivíduos. O Direito, e seu instrumento o processo, ainda alicerçados em bases individualistas, passa a enfrentar uma verdadeira crise num cenário de proliferação de demandas e “[...] não dá conta da realidade fática a que está instrumentalmente ligado.” (SANTOS, 2013, p. 31).

Nogueira (2009) consigna que, com a sociedade de massa e o aumento demográfico mundial, há um incremento dos conflitos coletivos, em número proporcional à produção em série própria da Revolução Industrial. Esse autor esclarece que a discussão agora carrega um novo desafio, pois, “depois de ultrapassada a fase de codificação do Direito, o debate volta ao cenário jurídico agora para tratar dos direitos coletivos. (NOGUEIRA, 2009. p. 327). E, nessa direção, é certo afirmar que” [...] a Justiça será invocada não mais somente contra a violação de caráter individual, mas sempre mais frequentemente contra violações de caráter coletivo, enquanto envolvem grupos, classes

e coletividades, denunciando a crise do dissídio individual. (Cappelletti 1998 *apud* SANTOS, 2013, p. 40).

Assim, e nesse novo debate que desafia juristas e doutrinadores, é preciso voltar a atenção para “[...] o problema da complexidade da sociedade contemporânea e a consequente insuficiência da tutela pela via individual.” (Cappelletti 1998 *apud* SANTOS, 2013, p. 40). Como destacam Didier Júnior e Zaneti Júnior (2009, p. 123), a coletivização processual vem dar resposta a esse desafio, porquanto o processo coletivo possui uma dupla finalidade: “[...] tutelar os novos direitos coletivos e efetivar a justiça nas sociedades de massa, eliminando os litígios repetitivos”.

Esses conflitos em massa decorreram, em grande e boa medida, do desenvolvimento de relações massificadas, de um sistema econômico voltado para a produção em larga e escala e para o consumo. Esses conflitos acabam por exigir que o Estado-juiz busque uma atuação que se mostre efetiva. (NOGUEIRA, 2009). Alinhado com essa visão, Leite (2017, p. 805) consigna que, diante desses conflitos e dos interesses de massa, passou-se a reclamar do Estado “[...] a positivação de novos instrumentos jurídicos, diversos dos até então existentes, destinados a garanti-los.”

Percebe-se, pois, que o modelo clássico não conseguia mais oferecer adequada e efetiva resposta aos litígios, resposta que, para ostentar essas qualidades, deve se apresentar “de modo que a solução se aproxime, na medida do possível, daquilo que ocorreria não fosse necessária a via jurisdicional.” (BEDAQUE, 2007, p. 95). As atenções são direcionadas, então, para a *tutela jurisdicional coletiva*. Conquanto suas origens históricas remontem ao direito romano, ela ganha cientificidade e consistência na obra de Cappelletti e Garth (1988 *apud* CERDEIRA, 2017) sobre as ondas de acesso à justiça, mormente quanto à segunda onda, envolvendo a representação para a defesa judicial de interesses difusos em juízo.

O Estado, para dar solução às lides instauradas judicialmente, vale-se do processo, cujas especificidades serão dadas de acordo com o direito material discutido. Nesse sentido, Theodoro Júnior descreve os três grupos de mecanismo judicial de tutela de direitos existentes, fazendo-o nos seguintes termos:

Diante desse quadro, é lícito afirmar, como faz Teori Albino Zavascki, que os modernos mecanismos de tutela jurisdicional civil se dividem em três grandes e distintos grupos: 1º) Mecanismos para tutela de direitos subjetivos individuais, subdivididos em: (a) os que se destinam a tutelá-los individualmente pelo seu próprio titular, cuja disciplina básica se encontra no Código de Processo Civil; e (b) os que se destinam à tutela coletiva dos direitos individuais, em regime de

substituição processual (ações civis coletivas e mandado de segurança coletivo). 2º) Mecanismos para tutela de direitos transindividuais, isto é, pertencentes a toda comunidade ou a grupos ou classes de pessoas indeterminadas (ação popular e as ações civis públicas). 3º) Mecanismos para tutela da própria ordem jurídica, em caráter genérico e abstrato (ações e instrumentos processuais de controle de constitucionalidade das normas jurídicas e das omissões legislativas). (THEODORO JÚNIOR, 2017, p.190).

Assim, o acesso à justiça como direito e garantia fundamental traz consequências para os direitos individuais, mas também para os direitos sociais. E isso é refletido nas modificações verificadas no ordenamento jurídico, em busca de uma efetividade do processo, alinhada com “[...] os textos constitucionais, notadamente no direito brasileiro, onde os interesses de massa ganharam status constitucional.” (NOGUEIRA, 2009. p. 337).

Nessa perspectiva, Martinez (2014) percebe a coletivização processual como mudança de paradigma no processo, inserida na busca pelo acesso à justiça.

O Estado soluciona seus conflitos através do Direito, viabilizando o convívio em sociedade, protegendo os variados bens da vida. O processo civil é o instrumento de efetivação e garantia dos direitos no ordenamento jurídico, ele não possui um fim em si mesmo, meramente técnico, possui um fim instrumental de garantir a atuação do direito material, possui uma função sócio-político-jurídica. Nessa busca e diante desta realidade de conflitos em massa, o processo civil passou por inúmeros estudos, revisão de conceitos e reformas, no intuito de atender sua finalidade precípua. (NOGUEIRA, 2009. p. 326).

Os benefícios da coletivização processual são indicados por Santos (2013), segundo o qual se trata de fenômeno em resposta à crise retromencionada. O autor consigna que, no ordenamento jurídico brasileiro, ainda se mostra tímida e restrita essa possível e desejável coletivização, que “[...] permite menor custo (tanto para o jurisdicionado, como para o Estado) pela demanda, ao mesmo tempo em que confere maior previsibilidade, celeridade e homogeneidade às decisões judiciais [...]” (SANTOS, 2013, p. 42).

A prestação jurisdicional coletiva, além de outras vantagens, permite a reparação de lesões de menor repercussão econômica, quando consideradas individualmente, mas que são significativas em seu conjunto. Resta saber os contornos dessa tutela coletiva em âmbito trabalhista.

3.4 A Jurisdição Coletiva e a Tutela de Interesses Metaindividuais do Trabalhador

Contextualizando os direitos sociais trabalhistas no universo dos direitos humanos, Leite (2017) situa as lesões a esses interesses dentro da sociedade contemporânea, qualificando-as como lesões de massa ou macrolesões, ponderando que:

Afinal, se o nosso tempo é marcado por uma sociedade de massa, profundamente desigual e contraditória, então as lesões aos direitos humanos, notadamente os de ordem social, alcançam dezenas, centenas, milhares ou milhões de cidadãos. São lesões de massa (macrolesões) que exigem um novo comportamento dos atores jurídicos em geral e do juiz em particular, voltado para tornar efetivos os interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, cujos conceitos são extraídos do CDC (art. 81, §único), verdadeiro código de acesso à justiça na pós-modernidade (LEITE, 2017, p. 58).

Conforme já ressaltado em capítulo anterior, os direitos trabalhistas estão grafados de fundamentalidade, por se consubstanciarem em direitos-instrumento para a dignidade da pessoa humana. A tutela coletiva desses direitos encontra, por isso, maior razão de ser, enquanto medida de maior acesso à justiça e celeridade da prestação jurisdicional.

No plano trabalhista, mais que em outros ramos de raiz privatística, o núcleo de direitos tutelados parece possuir identidade ainda mais próxima dos direitos fundamentais, o que reclama por uma abordagem processual adequada. Esse tratamento, por certo, deverá ser o mais homogêneo e o mais célere possível, sendo razoável concluir que a coletivização do processo dê conta dessa contingência. (SOARES, 2010, p. 65).

Assim, pode-se afirmar que a prestação jurisdicional coletiva revelou-se como resposta à proliferação e à universalização de direitos, à estrutura político econômico-social pós-guerra, bem como ao surgimento dos interesses de massa. O sistema processual, idealizado para dar respostas a conflitos intersubjetivos, teve que ser repensado, de modo que pudesse compor os conflitos de interesses comuns a uma coletividade de pessoas (BORBA, 2008).

Nesses termos, o direito processual civil clássico, concebido e inspirado por uma filosofia liberal individualista do século XIX, não oferece mais solução adequada, numa sociedade de massa, para a tutela dos direitos coletivos em sentido amplo (ALMEIDA, 2003). O reconhecimento da existência de direitos metaindividuais evidenciou a necessidade de um novo modelo de prestação jurisdicional.

O processo do trabalho é o instrumento utilizado pelo Estado para a solução de dissídios individuais e coletivos vinculados às relações de trabalho. Como instrumento da

jurisdição, volta-se aos conflitos trabalhistas, de natureza individual e coletiva (LEITE, 2017), mas ainda é desprovido de sistematização, diante da inexistência de um Código de Processo do Trabalho. Vale-se, além das regras processuais da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1942), de um conjunto de normas processuais esparsas e das disposições do Código de Processo Civil (CPC) (BRASIL, 2015).

Para a tutela coletiva, porém, faz-se necessário reforçar a incidência prioritária das normas que compõe o microssistema normativo a disciplina (microssistema da tutela coletiva ou microssistema do processo coletivo). São normas que se integram e se complementam, formando um arcabouço estruturado para essa tutela e incluem as normas constitucionais que preveem os instrumentos de defesa de interesses coletivos e a legislação infraconstitucional correspondente.

Da legislação que compõe o supracitado microssistema, podem ser citadas: “a lei de improbidade administrativa, juntamente com a lei de ação civil pública, da ação popular, do mandado de segurança coletivo, do Código de Defesa do Consumidor e do Estatuto da Criança e do Adolescente e do Idoso [...] e sob esse enfoque interdisciplinar interpenetram-se e subsidiam-se. (BRASIL, 2009).

Destaca-se que as regras que constantes no Código de Processo Civil, embora tenham sofrido recente remodelação pela reforma de 2015, ainda se encontram estruturadas para o processo individual. Sobre o assunto, Zaneti Júnior e Garcia trazem esse alerta, quanto á aplicação do CPC, e lecionam que:

Já com relação à aplicação do CPC às ações coletivas, Rodrigo Mazzei doutrina que “o CPC terá aplicação somente se não houver solução legal nas regulações que estão disponíveis dentro do microssistema coletivo, que, frise-se, é formado por um conjunto de diplomas especiais com o mesmo escopo (tutela de massa)” Conclui seu entendimento expondo que “o CPC será residual e não imediatamente subsidiário, pois, verificada a omissão no diploma coletivo especial, o intérprete, antes de angariar solução na codificação processual, ressalta-se, de índole individual, deverá buscar os ditames constantes dentro do microssistema coletivo.” Interessante o posicionamento exposto acima, com o qual concordamos, pois o CPC foi criado e desenvolvido para a tutela dos direitos individuais, ao passo que a utilização de regras processuais aos direitos coletivos depende de princípios e regras próprias, que possuem a mesma *ratio*, ou seja, normas processuais inseridas em diplomas que também disciplinam direitos coletivos (ZANETI JÚNIOR; GARCIA, 2014, p. 18).

Ademais, o Código de Defesa do Consumidor (BRASIL, 1990) e as disposições da Lei Federal n. 7.347/1985 (BRASIL, 1985), que disciplina a ação civil pública, formam o que a doutrina denomina de *sistema integrado de tutela coletiva*. Esses diplomas “[...] formam um complexo de normas processuais que são utilizadas em conjunto,

independente da natureza da norma de direito coletivo material deduzida em juízo”. (CAIRO JÚNIOR, 2010, p. 885).

No Brasil, já existia a Lei n. 4.717/65, que regulava a Ação Popular, e a Lei n. 6.938/81, que regulava a Política Nacional do Meio Ambiente, tendo em ambas a tutela do direito difuso. Mas como momentos históricos marcantes nessa tutela podemos destacar três grandes que marcaram a tutela do direito coletivo e consequentemente indicou o caminho para o movimento mundial pela coletivização do direito processual: a Lei de Ação Civil Pública - LACP (Lei n. 7.347/85); Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90). (NOGUEIRA, 2009. p. 337).

Partindo do pressuposto que tais normas processuais incidem independentemente da natureza jurídica do direito coletivo discutido judicial, é correto afirmar que esse sistema integrado é “[...] destinado a regulamentar as ações para a defesa de interesses difusos e coletivos, incluídos aqueles decorrentes das relações de trabalho – ainda que individuais homogêneos” (CARELLI, 2007, p. 24).

Assim, essa legislação comum é plenamente aplicável ao processo do trabalho, diante da autorização prevista no artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943). Além disso, o art. 1º da Lei n. 7.347/1985 (LACP) permite a defesa, por meio de demandas coletivas, de qualquer interesse pertencente a uma coletividade, autorização que, por óbvio, estende-se às relações laborais. Tem-se, dessa forma, um conjunto normativo processual que viabiliza a tutela judicial coletiva dos interesses transindividuais do trabalhador.

O CDC e a LACP formam um conjunto de normas principiológicas do direito processual coletivo, que se aplicam em regra a todas as tutelas coletivas: conceito tripartite de interesses coletivos; coisa julgada coletiva; não-taxatividade das tutelas coletivas. Essa hermenêutica decorre do princípio da ampla tutela jurisdicional coletiva, que admite todos os tipos de ação para tutelar esses direitos. (NOGUEIRA, 2009. p. 341).

A jurisdição metaindividual objetiva facilitar o acesso à justiça para a coletividade, grupos sociais e cidadãos mais vulneráveis economicamente (LEITE, 2004). Por isso, a tutela coletiva se apresenta não apenas cabível, mas, sobretudo, indispensável à proteção dos interesses transindividuais do obreiro, diante da hipossuficiência deste e do caráter alimentar das verbas trabalhistas, motivo pelo qual a própria doutrina laboral ratifica a aplicação desse “sistema de tutela jurisdicional dos direitos transindividuais” à Justiça do Trabalho. Nessa direção, Garcia anota que:

[...] no âmbito das relações de trabalho também existem direitos de natureza metaindividual, pertinentes aos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, alcançando um grupo de trabalhadores envolvidos. Nesses casos, o sistema de tutela jurisdicional dos direitos transindividuais é aplicável, na Justiça do Trabalho, para a solução dos conflitos, por meio de ações civis públicas e ações civis coletivas, dando origem ao processo coletivo do trabalho, diferenciado do tradicional dissídio coletivo. (GARCIA, 2017, p. 29).

Quanto aos remédios processuais utilizáveis para a tutela coletiva, podem ser citados: ação civil pública²¹, ação popular²², mandado de segurança coletivo²³ e ação civil coletiva²⁴, todas aplicáveis²⁵ na seara laboral (CAIRO JÚNIOR, 2010).

Importante ressaltar, como o faz Chamberlain (2004), as benesses encontradas na tutela coletiva, inclusive a dispensada aos interesses individuais homogêneos dos trabalhadores, podendo ser citadas: 1) consecução de *maior acesso à Justiça*, protegendo interesses relevantes quando considerados no conjunto, mas que, por possuírem pequeno valor, não incentivam seus titulares a ingressar em Juízo; 2) obtenção de *economia processual*, porquanto, ao conceder legitimação ativa a entes coletivos e ao Ministério Público do Trabalho, impede o abarrotamento das Varas e Tribunais do Trabalho com ações repetitivas; 3) prolação de *decisões mais equânimes*, evitando-se julgamentos diferentes em situações fáticas iguais, e contribuindo para uma maior segurança jurídica e credibilidade da prestação jurisdicional.

²¹ A ação civil pública está disciplinada pela Lei Brasileira Federal n. 7.347/85 e tem sede constitucional (CF, artigo 129, III). Para Gidi (1995, p. 16), a ação civil pública é a “[...] ação proposta por um legitimado autônomo (legitimidade), em defesa de um direito coletivamente considerado (objeto), cuja imutabilidade do comando da sentença atingirá uma comunidade ou coletividade (coisa julgada).”

²² Como esclarece Comparato (1993), o primeiro instrumento de proteção aos interesses difusos adveio entre nós com a admissibilidade do ajuizamento da ação popular, para anular os atos lesivos de bens e direitos de valor econômico, artístico, estético, histórico ou turístico (Lei n. 4.717, de 29/6/1965, art. 1º).”. Essa ação é constitucional, prevista no art. 5º, LXXIII, da Carta Magna. Sobre o cabimento desse instrumento na Justiça Laboral, ver: MARQUES, Vinícius Pinheiro. **Ação popular como instrumento de tutela jurisdicional do meio ambiente do trabalho**. 119 f. Dissertação (Mestrado em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos). Universidade Federal do Tocantins (UFT), Palmas/TO, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11612/78>. Acesso em: 14 dez. 2017.

²³ O mandado de segurança é regido pela Lei Brasileira Federal n. 12.016/2009 e está previsto no ordenamento jurídico brasileiro desde 1934 e conta com previsão na Constituição Federal vigente (art. 5º, LXIX e LXX). A clássica definição dessa ação de natureza mandamental é dada por Meirelles (2008, p. 21), para quem o mandado de segurança “é o meio constitucional posto à disposição de toda pessoa física ou jurídica, órgão com capacidade processual, ou universalidade reconhecida por lei, para a proteção de direito individual ou coletivo, líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, lesado ou ameaçado de lesão, por ato de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.”

²⁴ A regência normativa dessa ação é dada pelas Leis n. 7.347/85 (LACP, art. 21) e n. 8.078/90 (CDC, art. 91), utilizada para a tutela de interesses individuais homogêneos, podendo ser proposta, perante a Justiça do Trabalho, pelo Ministério Público do Trabalho ou por entidades sindicais (MARTINS FILHO, 1995).

²⁵ Registre-se a posição minoritária de Leite (2017), que entende não ser cabível a Ação Civil Coletiva na Justiça do Trabalho, por falta de disposição que lhe atribua competência para apreciar essa demanda. Esse autor destaca, no entanto, a possibilidade dessa Ação Civil Coletiva ser recebida como Ação Civil Pública, por força do princípio da instrumentalidade processual.

Não raras vezes, a prática demonstra que o empregador que inobserva a ordem jurídica trabalhista conta, como inegável vantagem, com o fato de que nem todos os trabalhadores acionam a Justiça e, por isso, inadimplir direitos trabalhistas acaba se tornando um caminho vantajoso para o devedor, um 'bom negócio'. (SOUTO MAIOR, 2007). Destarte, além das elencadas vantagens da coletivização para defesa dos interesses metaindividuais, destaca-se o efeito pedagógico da tutela coletiva, ao persuadir e/ou obrigar o empregador a observar a legislação trabalhista para todos os seus empregados.

Visto como mecanismo de alcance da efetividade da atuação jurisdicional, há quem defenda não só uma ampla tutela coletiva trabalhista, como, até, a instituição de Órgãos Judiciais especializados, como ocorre com Garcia, que sugere:

Ainda como proposta para a efetividade da tutela jurisdicional decorrente do processo trabalhista, cabe realçar a elaboração de sistema próprio de defesa dos direitos metaindividuais, bem como a possibilidade de reflexão no que tange à especialização de Varas do Trabalho e Turmas de Tribunais, em face do alargamento da competência trabalhista, decorrente da Emenda Constitucional 45/2004, cujas repercussões ainda não estão devidamente definidas pela doutrina e pela jurisprudência. (GARCIA, 2017, p. 37).

No direito comum, há uma pluralidade de legitimados para a defesa coletiva de direitos metaindividuais, como se depreende do rol trazido pela Lei da Ação Civil Pública (BRASIL, 1985), em seu art. 5º. No direito processual do trabalho, porém, a prática indica uma atuação mais restrita, resumindo-se ao Ministério Público do Trabalho e aos sindicatos e associações de classe, embora nada impeça que outros legitimados também possam atuar, como ponderam Pimenta e Fernandes:

No entanto, na prática do Direito do Trabalho, tal legitimação tem-se, na grande maioria dos casos, restringido ao Ministério Público do Trabalho e, excepcionalmente, aos sindicatos, desconhecendo-se qualquer atuação por parte de um dos órgãos públicos elencados ou de outra associação não sindical. E isso se dá apesar de ser na esfera trabalhista onde se encontra o campo mais fértil para a atuação dos demais legitimados, uma vez que a quantidade de ofensas aos direitos trabalhistas não é pequena, especialmente em momentos de crise e de aumento do desemprego, em que os trabalhadores e respectivos sindicatos naturalmente voltam suas preocupações muito mais para a manutenção dos postos de trabalho. (PIMENTA; FERNANDES, 2007, p. 51).

Uma maior frequência no ajuizamento de demandas coletivas por entidades

sindicais profissionais²⁶ justifica uma reflexão específica sobre esse legitimado, sendo oportuna a lição trazida pelos autores suprarreferidos, que ensinam:

Em relação aos sindicatos especificamente, estes já possuem a finalidade de defesa judicial dos direitos metaindividuais da categoria expressa na Constituição e possuem uma existência permanente à diferença de associações civis que são criadas para defender um atual e passageiro interesse da sociedade. Dessa forma, não há que se falar na aplicação de tais requisitos quando o legitimado é o sindicato. Questão relevante também pertinente à legitimidade dos sindicatos é a referente à legitimação ante os representados da categoria que não sejam sindicalizados. Hugo Nigro Mazzilli posiciona-se pela ampliação do poder de representação: o sindicato está, portanto, legitimado à defesa judicial de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos dos integrantes da categoria, pouco importa estejam eles sindicalizados ou não (PIMENTA; FERNANDES, 2007, p. 54).

A atuação jurisdicional deve ser orientada para que o processo esteja alinhado aos valores constitucionalmente eleitos, adequando-se à proteção dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores (DELGADO, 2017c), prestigiando-se as escolhas que representem avanço nessa proteção constitucional e que concretizem os princípios da instrumentalidade processual, da efetividade da prestação jurisdicional e da duração razoável do processo.

O processo é caminho escolhido pelo Estado para dar resposta aos conflitos e resolver as lides, como leciona Theodoro Júnior (2017). Como caminho, o processo não é um fim em si mesmo, mas instrumento de pacificação social. Essa característica do processo, a que Dinamarco (2013) denominou de instrumentalidade, deve orientar o intérprete, lembrando-lhe sempre que o processo não é um fim em si mesmo e que está a serviço do direito material (CÂMARA, 2009). O olhar do aplicador e do intérprete do direito deve-se verter para a efetividade desse instrumento, efetividade que é explicada por Moreira do seguinte modo:

Querer que o processo seja efetivo é querer que desempenhe com eficiência o papel que lhe compete na economia do ordenamento jurídico. Visto que esse papel é instrumental em relação ao direito substantivo, também se costuma falar da instrumentalidade do processo. Uma noção conecta-se com a outra e por assim dizer a implica. Qualquer instrumento será bom na medida em que sirva de modo prestimoso à consecução dos fins da obra a que se ordena; em outras palavras, na medida em que seja efetivo. Vale dizer: será efetivo o processo que constitua instrumento eficiente de realização do direito material. (MOREIRA, 2002, p. 181).

²⁶ Entende-se, por entidade sindical profissional a instituição integrante do sistema sindical brasileiro, apta a defender os interesses do trabalhador, havendo 3 níveis: sindicato, federação ou confederação.

Dessa maneira, e diante da instrumentalidade do processo e da tutela jurisdicional, o julgador deverá compreender as regras de direito processual sob a luz do direito material, tendo o “[...] poder-dever de encontrar a técnica processual idônea à proteção (ou à tutela) do direito material”, de modo que a tutela processual observe as particularidades do direito protegido. (MARINONI, 2013, p. 69).

A presente pesquisa, para além de traçar um panorama diagnóstico de quais espécies de demandas laborais foram recebidas no Estado do Tocantins em 2016, vai permitir saber se tem sido encontrada a técnica processual mais adequada aos interesses metaindividuais trabalhistas. Somente conhecendo o caminho percorrido é que se poderá saber que direção tomar e que rumos podem ser acertados.

4 JUDICIALIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS NO TOCANTINS

Adentrando ao enfoque quantitativo da pesquisa, abordar-se-ão, nesse capítulo, aspectos do movimento processual das Varas Trabalhistas do Estado do Tocantins no ano de 2016, conforme objetivos traçados pela pesquisa. Antes, porém, serão trazidas informações gerais sobre a Justiça do Trabalho no Brasil, de modo a compreender as demandas processuais escolhidas e a exclusão dos processos que veiculam dissídios coletivos (exercício da jurisdição trabalhista normativa).

Volta-se a atenção para o ajuizamento de demandas coletivas e seus desdobramentos comparativos com as ações individuais e, no caso das unidades judiciárias do interior, também em relação às demandas consideradas potencialmente coletivas. Para esse fim, foram consideradas como feitos com potencial coletivo os processos que, ajuizados em face de um mesmo réu, veiculam pretensões semelhantes ou idênticas. São casos envolvendo pedido de pagamento de verbas trabalhistas (adicional de periculosidade/insalubridade, horas *in itinere*, intervalo intrajornada, etc), pleitos relativos à segurança e saúde do trabalhador (entrega de Equipamentos de Proteção Individual; confecção de PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), entre outros.

Adotou-se, na seleção das demandas potencialmente coletivas, o critério numérico de 5 demandas com o mesmo reclamado, por entender que esse quantitativo já pode indicar a existência de uma lesão a interesse individual homogêneo dos trabalhadores daquele empregador.

Destaca-se que, na apuração das demandas coletivas, mostrou-se necessária uma dupla busca, tanto por categorias (ação civil coletiva, ação civil pública), como por autores (ministério público do trabalho, sindicatos, etc), diante da existência de feitos coletivos nominados e distribuídos como reclamação trabalhista individual. Do mesmo modo, foram detectadas demandas que, conquanto nominadas de ação civil coletiva, não carregava natureza coletiva. Nessa perspectiva, anota-se que o que define a natureza da demanda é a essência jurídica dos pedidos formulados, ou, como explica Leite (2001, p. 71), “[...] a identificação desses interesses depende da causa de pedir e do pedido deduzidos em juízo, pois um mesmo fato (ou ato) trabalhista pode ensejar um a pretensão difusa, coletiva ou individual homogênea”.

A pesquisa refere-se à tutela dos interesses metaindividuais do trabalhador. Por isso, quanto às demandas em que há entidades sindicais como parte, somente foram

consideradas aquelas ajuizadas por esses entes, excluindo-se os feitos que estes figuram como réus, como ocorre com o interdito proibitório, por exemplo.

A partir dos dados colhidos, foi possível obter um perfil do Estado do Tocantins no ano estudado, período que, embora não possa ser absoluta e isoladamente considerado, pode trazer reflexões sobre os caminhos a seguir em busca de uma prestação jurisdicional que se pretenda ser útil e de qualidade.

4.1 A Justiça do Trabalho no Brasil e na 10ª Região

A Justiça do Trabalho no Brasil é composta pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e Juízes do Trabalho, como previsto no artigo 111 da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Atualmente, há vinte e quatro TRTs, descritos no artigo 674 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). O Estado do Tocantins integra o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10), o qual tem sua sede em Brasília, no Distrito Federal.

A jurisdição trabalhista alberga três subsistemas: a) o da jurisdição trabalhista individual; b) o da jurisdição trabalhista normativa; c) e o da jurisdição trabalhista metaindividual. Na primeira, solucionam-se as ações individuais ou plúrimas, oriundas das relações de emprego. A jurisdição normativa lida com os dissídios coletivos de trabalho, havendo o exercício do poder normativo pelos Tribunais do Trabalho. Na jurisdição metaindividual, tutelam-se os interesses difusos, coletivos em sentido estrito e individuais homogêneos (LEITE, 2017).

No período de 2006 a 2016, os Tribunais Trabalhistas Brasileiros apreciaram 10.489 demandas na jurisdição normativa, conforme estatística do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2017b), sendo 10.358 nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), e 131 no TST, dados melhor visualizados na Tabela 1, que segue.

Tabela 1 – Dissídios Coletivos Recebidos na Justiça do Trabalho (2006 a 2016)

Órgão Julgador	Quantidade	%
Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)	10.358	98,75
Tribunal Superior do Trabalho (TST)	131	1,25
Total	10.489	100

Fonte: Elaborada pela autora; TST, 2017b.

A prestação da jurisdição normativa se concentra nos Tribunais Regionais, como se observa dos números acima, e apenas uma pequena parcela dos dissídios coletivos tem tramitação originária no Tribunal Superior do Trabalho. Isso decorre da estrutura normativa brasileira, que atribui aos TRTs a competência ordinária para apreciação dessas demandas de jurisdição normativa (CLT, art. 678, I) e, excepcionalmente, ao TST, consoante previsto no art. 2º da Lei 7.701/88, que dispõe que “compete à seção especializada em dissídios coletivos, ou seção normativa, originariamente, conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho”.

No lapso indicado (2006 a 2016), foi ajuizado o total de 34.279.187 demandas na Justiça do Trabalho do Brasil (TST, 2017) e os dissídios coletivos representam uma parcela diminuta desse quantitativo, como pode ser observado pelo percentual constante na Tabela 2 abaixo.

Tabela 2 – Dissídios Coletivos e Outras Demandas Recebidas na Justiça do Trabalho (2006 a 2016)

Natureza	Quantidade	%
Dissídios Coletivos	10.489	0,03
Outras Demandas	34.268.698	99,97
Total	34.279.187	100

Fonte: Elaborada pela autora; TST, 2017a, 2017b.

Como visto, o quantitativo de dissídios coletivos corresponde a 0,03% do total de processos recebidos na Justiça do Trabalho. Assim, a jurisdição normativa não ostenta relevância numérica para a reflexão proposta nessa pesquisa. Por isso, serão objeto de análise os outros dois subsistemas: jurisdição trabalhista individual e jurisdição trabalhista metaindividual.

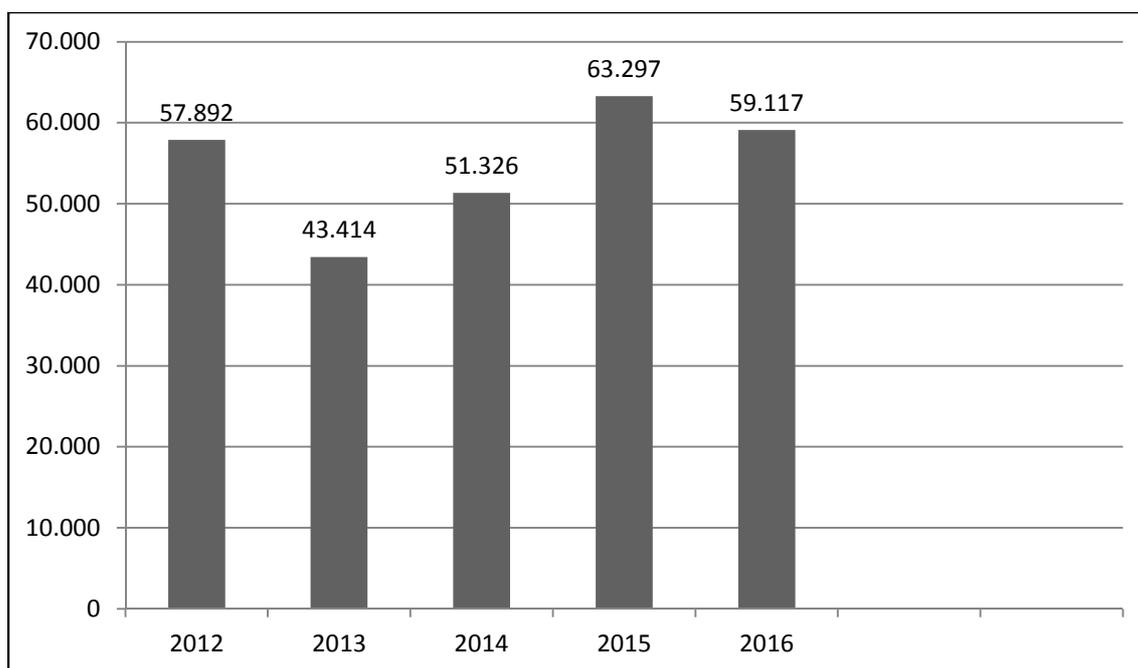
Antes de se concentrar a atenção nas demandas objeto do estudo, faz-se oportuna uma breve análise do movimento processual da 10ª Região, no período de 2012 a 2016, para que se possa compreender um pouco da situação encontrada nas demandas tocantinenses de 2016.

Em um intervalo temporal menor, no período de 2012 a 2016, a apuração estatística de movimentação processual feita pelo TST (2017d) indicou que, no âmbito de jurisdição do TRT10, as Varas do Trabalho receberam 275.116 demandas trabalhistas.

Em 2012, foram ajuizadas 57.892 ações trabalhistas no primeiro grau de jurisdição.

No ano de 2013, em tais Varas, foram ajuizadas 43.414 ações trabalhistas, número inferior se comparado a 2012. Já em 2014, foram 51.326, aumento superior a 18% em relação ao ano de 2013. Em 2015, o quantitativo subiu para 63.297, denotando um acréscimo de 23,32% sobre o número de 2014 e de quase de 46% em relação a 2013. O ano de 2016 apresentou leve decréscimo, com 59.117 processos recebidos em tais Varas do Trabalho. Essa movimentação pode ser melhor visualizada no gráfico seguinte.

Gráfico 1 – Movimentação Processual das Varas do Trabalho da 10ª Região (2012 a 2016)



Fonte: Elaborado pela autora; TST, 2017d.

A expressiva elevação do número de ações nas Varas do Trabalho da 10ª Região traz inquietude, principalmente se for observado que esse quadro sequer representa a realidade nessa Região, eis que o levantamento estatístico mencionado não computou corretamente as ações trabalhistas distribuídas no Tocantins de 2012 a 2014, conforme detalhamento que será exposto oportunamente.

O grande número de demandas das Varas do Trabalho da 10ª Região justifica o estudo acerca da coletivização processual e do perfil dos processos ajuizados nessa Região.

Dada a limitação temporal da pesquisa, a análise ficará restrita ao Tocantins. Desse modo, as demandas que integraram a jurisdição trabalhista individual ou jurisdição trabalhista metaindividual e alguns de seus aspectos serão examinados no capítulo que se segue, para os processos distribuídos para o Estado do Tocantins.

A análise terá como ponto de partida o perfil das demandas das Varas do Trabalho do Estado do Tocantins em 2016, as quais possuem sede nos municípios tocantinenses de Araguaína, Dianópolis, Guaraí, Gurupi e Palmas.

Em seguida, a partir dos dados coletados, será obtido um padrão dessas demandas de 2016 no Estado, como forma de se obter um diagnóstico, ainda que temporalmente limitado, da instauração de demandas coletivas.

Também fará parte do tratamento dos dados, o apontamento, quando cabível, dos entes que figuram como autores nas demandas coletivas, bem como as ações que, pela identidade de réus e similitude de objeto, apresentam potencialidade para a defesa metaindividual.

4.2 Demandas Distribuídas para as Varas Trabalhistas do Tocantins no ano de 2016

Nas sete Varas do Trabalho existentes no Tocantins²⁷, a realidade acompanhou a grande movimentação processual do restante do país e do TRT da 10ª Região como um todo. Para o Tocantins, foram distribuídas 10.279 demandas trabalhistas em 2012. No ano de 2013, foram 10.883 ações trabalhistas. Já em 2014, foram 10.874 processos e, em 2015, o quantitativo subiu para 12.676, denotando um acréscimo de 16,57% sobre o número de 2014. O ano de 2016 apresentou leve acréscimo, com 12.816 demandas, seguindo tendência inversa à da 10ª Região que, em 2016, experimentou discreta redução em relação aos processos de 2015. Essa evolução numérica pode ser observada na Tabela 3.

Tabela 3 – Demandas Distribuídas para o Tocantins (2012 a 2016)

Tocantins	2012	2013	2014	2015	2016
Número de Processos	10.279	10.883	10.874	12.676	14.802

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; TRT10, 2012, 2013; PJe-JT, (2014 e 2016); TST, 2017d (2015).

Os dados referentes a 2012 e 2013 foram extraídos do sítio do TRT10 (2012; 2013) e, para o ano de 2014 e 2016, foram utilizadas as informações disponibilizadas pelo Sistema do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT²⁸). Para o

²⁷ Instaladas nos municípios de: Araguaína, Dianópolis, Guaraí, Gurupi e Palmas.

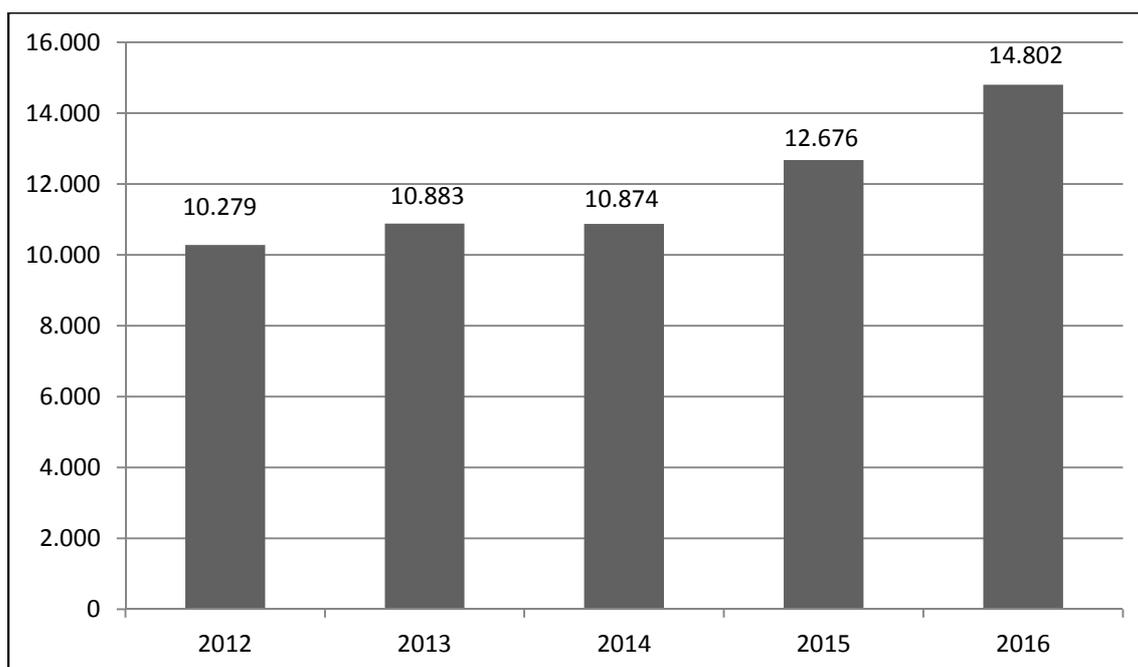
²⁸ A informatização do processo judicial foi disciplinada pela Lei Federal do Brasil n. 11.419/2006. A Resolução n. 94/2012 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, posteriormente revogada pela Res.136/2014, instituiu o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho.

ano de 2015, os números constam da estatística do TST (2017d). Essa fonte estatística não pôde ser utilizada em todo o período analisado por apresentar grande discrepância com a movimentação processual real das referidas Varas Tocantinense, o que foi constatado por esta pesquisadora ao analisar os números constantes no PJe-JT. Verificou-se que o serviço de estatística do TST não computou integralmente os processos distribuídos regularmente para as Varas do Trabalho do Tocantins nos anos de 2012 e 2013, como se notou no levantamento realizado no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10, 2012, 2013), nem quanto aos anos de 2014 e 2016, como se comprovou pelo cotejo com as informações constantes do Sistema do PJe-JT.

A referida divergência pode ser explicada pela implementação do PJe-JT e as dificuldades técnicas da integração desse sistema com o Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho (e-Gestão), utilizado para a apuração estatística pelo TST, dificuldade que, embora não conste em nenhum relatório ou documento oficial, pôde ser experimentada e comprovada na prática forense.

A movimentação processual do Tocantins apresenta uma regularidade crescente, como se observa no seguinte gráfico:

Gráfico 2 – Movimentação Processual das Varas do Trabalho do Tocantins (2012 a 2016)



Fonte: Elaborado pela autora; TRT10, 2012, 2013; PJe-JT (2014 e 2016); TST, 2017d (2015).

Em 2013, houve um aumento processual de quase 6% em comparação com 2012. Em 2014, houve um insignificante decréscimo do número de processos, com 9 processos a menos em relação a 2013, podendo ser considerado que se manteve estável o ingresso de novas demandas em relação ao ano anterior.

Do período acima indicado (2012 a 2016), percebe-se que o ano de 2015 destoa dos anteriores, representando um acréscimo de mais de 23% em relação a 2012. Esse incremento processual pode estar relacionado às dificuldades²⁹ experimentadas pela economia brasileira a partir do segundo trimestre de 2014. Como já destacado, a Justiça do Trabalho suporta as repercussões das instabilidades econômicas, que provocam, entre outras consequências, um grande aumento nos índices de desemprego (NASCIMENTO, 2011) e um incremento nas demandas que buscam o pagamento de verbas rescisórias.

A distribuição processual por Varas do Trabalho no Tocantins ocorreu da forma indicada na Tabela 4.

Tabela 4 – Movimentação Processual das Varas do Trabalho no Tocantins (2012 a 2016)

Vara do Trabalho	2012	2013	2014	2015	2016
Araguaína (1VT)	1.430	1.399	1.281	1.803	1.435
Araguaína (2VT)	1.442	1.427	1.301	1.685	1.473
Dianópolis	389	404	435	665	748
Guaraí	1.035	844	894	883	1.007
Gurupi	1.153	1.364	1.478	1.242	1.614
Palmas (1VT)	2.375	2.248	2.917	3.204	4.261
Palmas (2VT)	2.455	3.197	2.569	3.194	4.264
Total	10.279	10.883	10.875	12.676	14.802
TOTAL GERAL					59.515

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; TRT10, 2012, 2013; PJe-JT, (2014 e 2016); TST, 2017d (2015).

As unidades judiciárias, embora tenham apresentado uma evolução semelhante ao longo dos anos, experimentaram pequenas diferenças conforme a região. Nas Varas do Trabalho de Araguaína (Região Norte do Estado), houve uma pequena redução no número de processos de 2012 para 2013 e de 2013 para 2014, com aumento em 2015 e

²⁹ Sobre referida crise, ver análise constante em: BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. A crise econômica de 2014/2017. **Estud. av.**, São Paulo, v. 31, n. 89, p. 51-60, Abril 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142017000100051&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 2 dez. 2017.

decréscimo em 2016.

Em Guaraí (Região Centro-Norte do Estado), houve uma pequena redução no número de processos de 2012 para 2013, um leve acréscimo em 2014 e discreta diminuição em 2015 e expressivo aumento em 2016.

Em Dianópolis (Região Sudeste) e Gurupi (Região Sul), ocorreu incremento processual de 2012 a 2016, salvo no ano de 2015, em que Gurupi experimentou redução em torno de 16% em relação a 2014.

Já nas Varas da Capital, de 2012 para 2013, os números indicam a ocorrência de problemas na distribuição igualitária entre as unidades (com redução dos números na 1ª Vara e grande aumento para a 2ª Vara do Trabalho de Palmas), o que parece ter sido resolvido ao se observar a movimentação do ano seguinte (2014), no qual há exatamente o movimento contrário (com acréscimo dos números da 1ª Vara e redução do quantitativo da 2ª Vara do Trabalho de Palmas).

Os anos de 2015 e 2016 foram de severo aumento no número de processos nas Varas de Palmas. Em relação a 2014, houve um acréscimo de 16,62% em 2015 e o ano de 2016 trouxe 33,24% de aumento, em relação a 2015, e 76,50% na comparação com 2012.

O quadro delineado pelos números acima evidencia uma tendência geral crescente e preocupante desses ajuizamentos. A grave crise econômica,³⁰ instalada no Brasil desde 2014 e que ainda faz sentir seus efeitos na atualidade, repercute diretamente no número de processos trabalhistas, em decorrência das dispensas realizadas pelos empregadores e inadimplemento de verbas rescisórias e outros haveres trabalhistas.

Essas questões socioeconômicas são trazidas também por Leite (2001), quando disserta sobre a nova morfologia do trabalho contemporâneo, apontando que, além de uma multiplicidade de direitos sociais dos trabalhadores, proliferaram os problemas como o desemprego, a exclusão social, a dispensa massiva de trabalhadores dos respectivos empregos, entre outros.

Voltando a atenção para as demandas do ano de 2016, passa-se a analisar que perfil tem o Estado do Tocantins, quanto ao ajuizamento das demandas coletivas para a tutela de interesses metaindividuais.

³⁰ Como já ressaltado, a análise dessa crise é encontrada em: BARBOSA FILHO, 2017.

4.3 Demandas Trabalhistas Distribuídas em 2016: Perfil do Estado do Tocantins

No ano de 2016, as Varas do Trabalho do Estado do Tocantins receberam 12.816 processos. Com o objetivo de facilitar a compreensão da realidade de cada uma das unidades judiciárias analisadas, será feito, a seguir, um detalhamento particularizado por Vara do Trabalho.

4.3.1 Primeira Vara do Trabalho de Araguaína

A Junta de Conciliação e Julgamento de Araguaína foi criada pela Lei n. 7.471, de 30 de abril de 1986³¹, sendo transformada em Vara do Trabalho com a promulgação da Emenda Constitucional n. 24/1999³².

A denominação da unidade foi modificada para 1ª Vara do Trabalho de Araguaína com a edição da Resolução Administrativa n. 42³³, de 29/11/2005. do E. TRT da 10ª Região, que criou a 2ª Vara do Trabalho de Araguaína.

Em 2016, essa unidade judiciária pesquisada recebeu 1.435 demandas, das quais 129 foram cartas precatórias.

O quantitativo restante do referido ano será identificado como demanda trabalhista, conforme divisão demonstrada na Tabela 5.

Tabela 5 (1VT.ARA) – Demandas Trabalhistas em Geral (Excluídas as Cartas Precatórias)

Classe Processual	Quantidade	%
Demanda Trabalhista	1.306	91,01
Carta Precatória	129	8,99
Total	1.435	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

A exclusão das Cartas Precatórias foi medida necessária tendo em vista o objetivo da pesquisa, de se debruçar sobre as demandas ajuizadas, de modo a identificar aquelas que tutelam interesses metaindividuais.

³¹ Cria Juntas de Conciliação e Julgamento nas Regiões da Justiça do Trabalho, define áreas de jurisdição e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7471-30-abril-1986-368072-republicacao-13689-pl.html>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

³² A referida Emenda Constitucional aboliu a representação classista na Justiça do Trabalho, transformando em Varas do Trabalho as então existentes Juntas de Conciliação e Julgamento.

³³ Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/institucional/resolucoes_administrativas/ra2005-42.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2018.

Dentre os processos distribuídos, há, além de cartas precatórias, outras classes processuais, como ação de execução fiscal, ação de consignação em pagamento, etc. As demais classes processuais estão discriminadas no Apêndice A.

Do total das demandas distribuídas para a 1ª Vara do Trabalho de Araguaína apenas 10 processos são de natureza coletiva, sendo 4 ações civis públicas, 4 ações de cumprimento e 2 execuções de Termo de Ajuste de Conduta (TAC³⁴), como se vê da Tabela 6, a seguir.

Tabela 6 (1VT.ARA) – Demandas Coletivas por Espécie

Classe Processual	Quantidade	%
Ação Civil Pública	4	40
Ação de Cumprimento ³⁵	4	40
Execução de Termo de Ajuste de Conduta (TAC)	2	20
Total	10	100

Fonte: Elaborada pela autora; PJe-JT.

Considerando que as ações civis públicas e as ações de execução de TAC foram ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, tem-se que esse órgão foi responsável por 60% das ações coletivas ajuizadas na 1ª Vara do Trabalho de Araguaína, em contraposição aos 40% de demandas propostos por entidades sindicais.

No presente estudo, o total de demandas trabalhistas ajuizadas desconsidera as cartas precatórias recebidas, como já indicado acima.

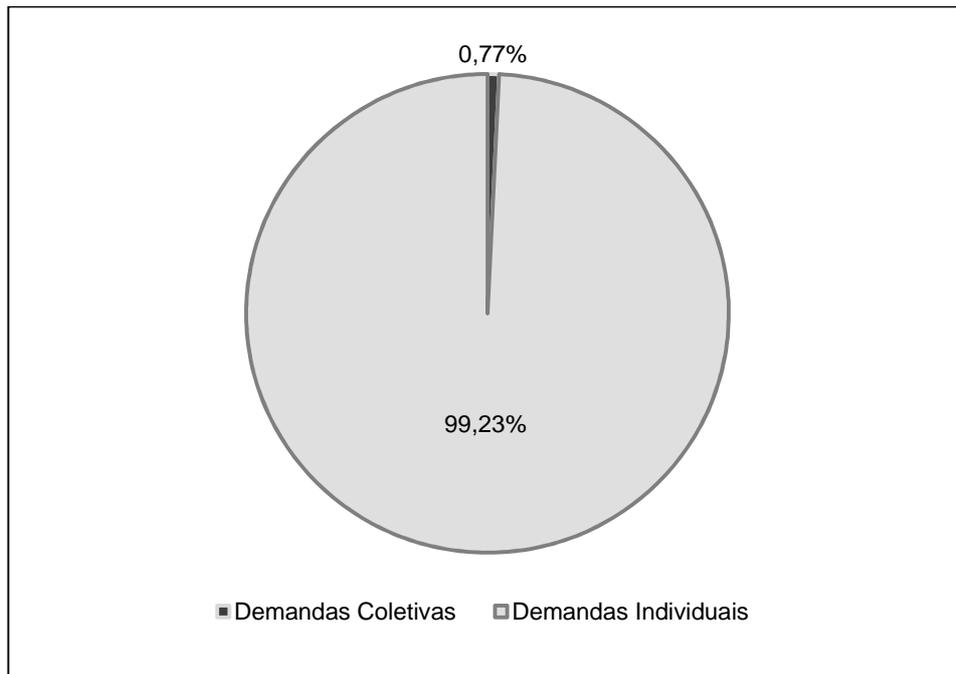
Das demandas distribuídas (1.306), o quantitativo apontado (10 processos) representa o ínfimo percentual de 0,77% dessas ações da Vara em comento, em contraposição a 99,23% de demandas individuais (1.296 feitos).

A distribuição a partir desse critério é feita no Gráfico 3, no qual pode ser visualizada o quanto esse percentual tem pequena expressão em relação ao total das demandas ajuizadas.

³⁴ Firmado pelo Ministério Público, o TAC está previsto no § 6º do art. 5º da Lei 7347/85.

³⁵ Ação de cumprimento visa exigir a observâncias das obrigações previstas em sentenças normativas (proferidas em dissídios coletivos) ou diplomas negociados coletivamente (acordos e convenções coletivas de trabalho).

Gráfico 3 (1VT.ARA) – Demandas Coletivas e Demandas Individuais



Fonte: Elaborado pela autora; PJe-JT.

Essa imagem permite perceber o quanto, nessa unidade, ainda vigora um modelo individual de prestação jurisdicional, com pouca utilização dos instrumentos técnico-processuais de tutela coletiva.

Na análise das demandas distribuídas, verificou-se que inúmeros litígios ostentam potencialidade coletiva, se comparado com o total de ações ajuizadas na Vara pesquisada. O perfil dessas ações consta na tabela que segue.

Tabela 7 (1VT.ARA) – Perfil das Demandas Trabalhistas

Classe Processual	Quantidade	%
Demandas Coletivas	10	0,77
Demandas Individuais com Potencialidade Coletiva	431	33,00
Outras Demandas Individuais	865	66,23
Total	1.306	100

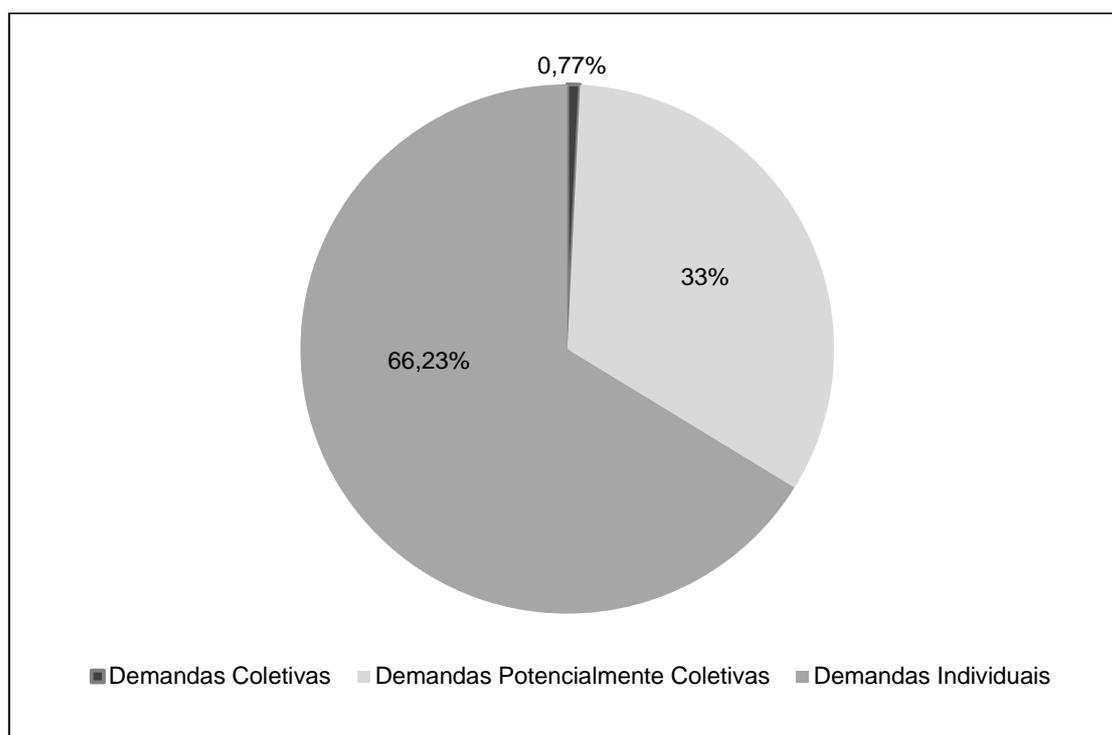
Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

A Tabela 7 permite identificar a existência de uma margem para crescimento do número das demandas coletivas, diante de 431 processos que apresentam similitude de pretensões e mesmos réus.

O Gráfico 4 categoriza o movimento processual da 1ª Vara do Trabalho de

Araguaína, dividindo-o em demandas individuais, demandas coletivas e demandas potencialmente coletivas, sendo estas as cujo objeto, em tese, poderia integrar uma ação coletiva para defesa de interesses metaindividuais.

Gráfico 4 (1VT.ARA) – Demandas Coletivas, Individuais e Potencialmente Coletivas



Fonte: Elaborado pela pesquisadora; PJe-JT.

Assim, o perfil dessa unidade judiciária indica que, das demandas trabalhistas ajuizadas de modo individual, grande parcela delas (431 processos) detém características que permitiriam a defesa coletiva dos interesses envolvidos. Essas ações representam 33,26% do total de 1.296 demandas individuais ajuizadas na Vara em estudo. Referidas demandas individuais possuem objetos idênticos ou semelhantes e tiveram como reclamadas as empresas indicadas no Apêndice B.

Nas ações coletivas propostas na 1ª Vara Trabalhista de Araguaína em 2016, figuraram como autores o Ministério Público do Trabalho (em 6 demandas) e Sindicatos Profissionais (em 4 processos).

Foram distribuídas 10 ações coletivas em 2016 na Vara pesquisada, sendo 4 ações civis públicas, 4 ações de cumprimento e 2 execuções de Termo de Ajuste de Conduta. Além das demandas coletivas ajuizadas por entidade sindical (4 ações de cumprimento),

há outras 4 ações propostas por sindicatos e 4 demandas ajuizadas por Confederação³⁶. Estas, porém, possuem objetos distintos, cujo interesse está restrito ao seu autor, porquanto se tratam de 1 execução de certidão de crédito (em substituição a um empregado credor), 3 ações de cobrança de contribuição sindical destinada ao Sindicato autor e 4 ações de cobrança de contribuição sindical rural propostas pela Confederação.

As referidas ações de cobrança, embora tenham sido ajuizadas por entes legitimados à tutela coletiva (sindicato e confederação), ostentam natureza individual, e, por isso, não foram computadas como ações coletivas. Assim, do total das ações ajuizadas por entidades sindicais (12 ações), apenas 4 processos (33,33%) envolvem tutela coletiva.

4.3.2 Segunda Vara do Trabalho de Araguaína

A 2ª Vara do Trabalho de Araguaína foi criada pela Lei n. 10.770/2003³⁷, mas teve sua sede deslocada para o Município de Guaraí pelo E. Tribunal Pleno do TRT da 10ª Região, por meio da Resolução Administrativa n. 19³⁸ de 30/08/2005.

A mesma Lei n. 10.773/2003 também criou a Vara do Trabalho de Tocantinópolis, a qual foi instalada em março/2004³⁹, sendo posteriormente desativada e transferida para o Município de Araguaína, por decisão do Tribunal Pleno do TRT da 10ª Região, conforme a Resolução Administrativa (RA) n. 42⁴⁰ de 29/11/2005.

A citada RA 42/2005, desse modo, criou a 2ª Vara do Trabalho de Araguaína, instalada em 15/03/2006⁴¹, e alterou a denominação da Vara já existente para 1ª Vara do Trabalho de Araguaína.

³⁶ Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA.

³⁷ Lei Federal n. 10.770, de 21 de novembro de 2003. Dispõe sobre a criação de Varas do Trabalho nas Regiões da Justiça do Trabalho, define jurisdições e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.770.htm>. Acesso em: 11 dez. 2017.

³⁸ Esta Resolução entrou em vigor na data da instalação da MM. Vara do Trabalho de Guaraí, para o Estado do Tocantins. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/institucional/resolucoes_administrativas/ra2005-19.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2018. A instalação da referida Vara foi noticiada no sítio do TRT10. Disponível em: <<https://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=noticia&path=ascom/index.php&ponteiro=9247>>. Acesso em: 4 jan. 2018.

³⁹ A instalação da Vara Trabalhista em Tocantinópolis foi realizada pelo então presidente do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 10ª Região, Desembargador Braz Henriques de Oliveira. Disponível em: <[http://www.dgabc.com.br/2017/\(X\(1\)S\(qeitgc3mc5kcv0baucpwpe20\)\)/Noticia/434015/trt-cria-vara-do-trabalho-para-combater-trabalho-escravo](http://www.dgabc.com.br/2017/(X(1)S(qeitgc3mc5kcv0baucpwpe20))/Noticia/434015/trt-cria-vara-do-trabalho-para-combater-trabalho-escravo)>. Acesso em: 4 jan. 2018.

⁴⁰ Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/institucional/resolucoes_administrativas/ra2005-42.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2018.

⁴¹ Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/ddc00ce7-0aec-4aad-93b4-6b1428565007>>. Acesso em: 4 jan. 2018.

Em 2016, a unidade judiciária analisada recebeu 1.473 demandas, das quais 136 foram cartas precatórias. O quantitativo restante será identificado como demanda trabalhista, conforme divisão demonstrada na Tabela 8.

Tabela 8 (2VT.ARA) – Demandas Trabalhistas em Geral, Excluídas as Cartas Precatórias

Classe Processual	Quantidade	%
Demanda Trabalhista	1.337	90,77
Carta Precatória	136	9,23
Total	1.473	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

A exclusão das Cartas Precatórias permitiu identificar, com maior precisão, as ações ajuizadas e aqueles feitos que tutelam interesses metaindividuais.

Dentre as demandas distribuídas, há, além de cartas precatórias, outras classes processuais, como ação de execução fiscal, ação de consignação em pagamento, etc. As demais classes processuais estão discriminadas no Apêndice A.

Do total das demandas distribuídas para a 2ª Vara do Trabalho de Araguaína, 20 processos são de natureza coletiva, sendo ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho: 5 ações civis públicas, 5 execuções de Termo de Ajuste de Conduta e 1 ação cautelar. Sindicatos profissionais propuseram: 4 ações civis coletivas, 3 ações de cumprimento, 1 ação de cumprimento de sentença e 1 ação cautelar. Essa especificação por espécie processual consta da Tabela 9.

Tabela 9 (2VT.ARA) – Demandas Coletivas por Espécie

Classe Processual	Quantidade	%
Ação Civil Pública	5	25
Execução de Termo de Ajuste de Conduta	5	25
Ação Civil Coletiva	4	20
Ação de Cumprimento	3	15
Ação Cautelar	2	10
Cumprimento de Sentença	1	5
Total	20	100

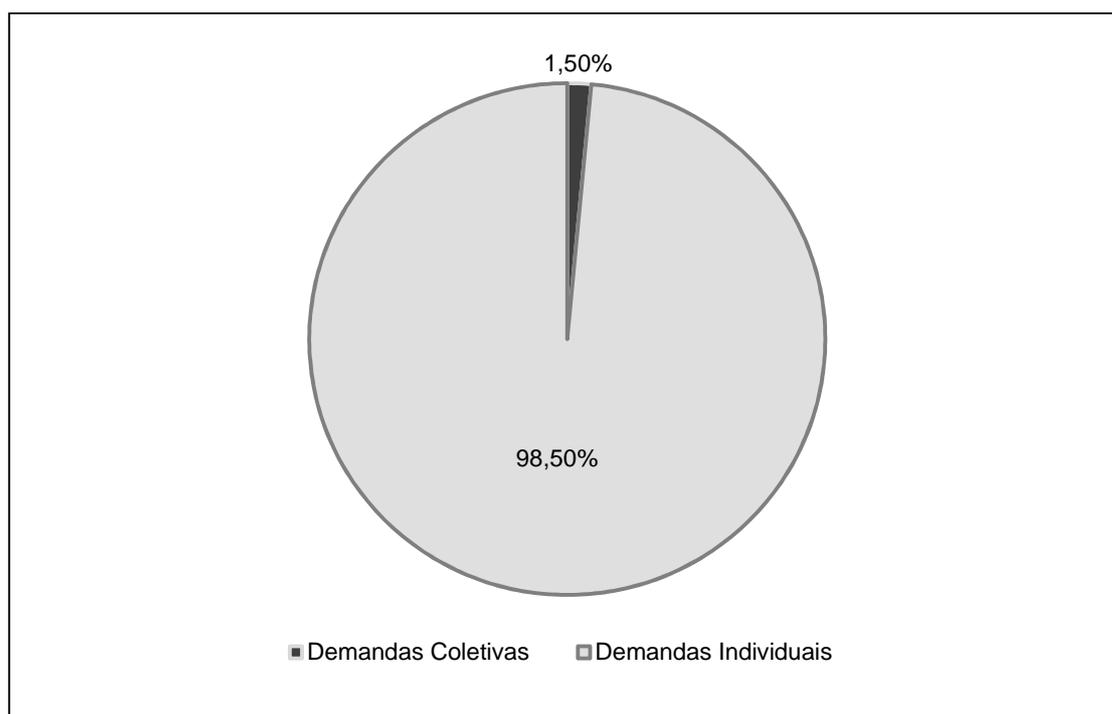
Fonte: Elaborada pela autora; PJe-JT.

A partir das referidas classes processuais, verifica-se que há número significativo

de ações civis públicas e de ações civis coletivas, num total de quase 50% das demandas coletivas. Também se destaca a diferença entre as duas unidades da cidade de Araguaína, eis que a 2ª Vara Trabalhista de Araguaína recebeu o dobro de ações coletivas da 1ª Vara do mesmo município. As razões dessa divergência escapam ao objetivo do presente estudo, mas merecem uma investigação futura e pormenorizada sobre a questão.

No presente estudo, o total de demandas trabalhistas ajuizadas desconsidera as cartas precatórias recebidas, como já indicado acima. Das demandas distribuídas (1.337), o quantitativo apontado (20 processos) representa o ínfimo percentual de 1,50% dessas ações da Vara em comento, em contraposição a 98,50% de demandas individuais (1.317 feitos). A distribuição a partir desse critério é feita no Gráfico 5.

Gráfico 5 (2VT.ARA) – Demandas Coletivas e Demandas Individuais



Fonte: Elaborado pela autora; PJe-JT.

O Gráfico 5 permite que se note o quanto, nessa unidade, ainda vigora um modelo individual de prestação jurisdicional, com pouca utilização dos instrumentos técnico-processuais de tutela coletiva, embora tenha recebido mais demandas coletivas que a 1ª Vara de Araguaína.

Na análise das demandas distribuídas, verificou-se que um grande número de litígios ostenta potencialidade coletiva, se comparado com o total de ações ajuizadas na

Vara pesquisada. O perfil dessas ações consta na tabela que segue.

Tabela 10 (2VT.ARA) – Perfil das Demandas Trabalhistas

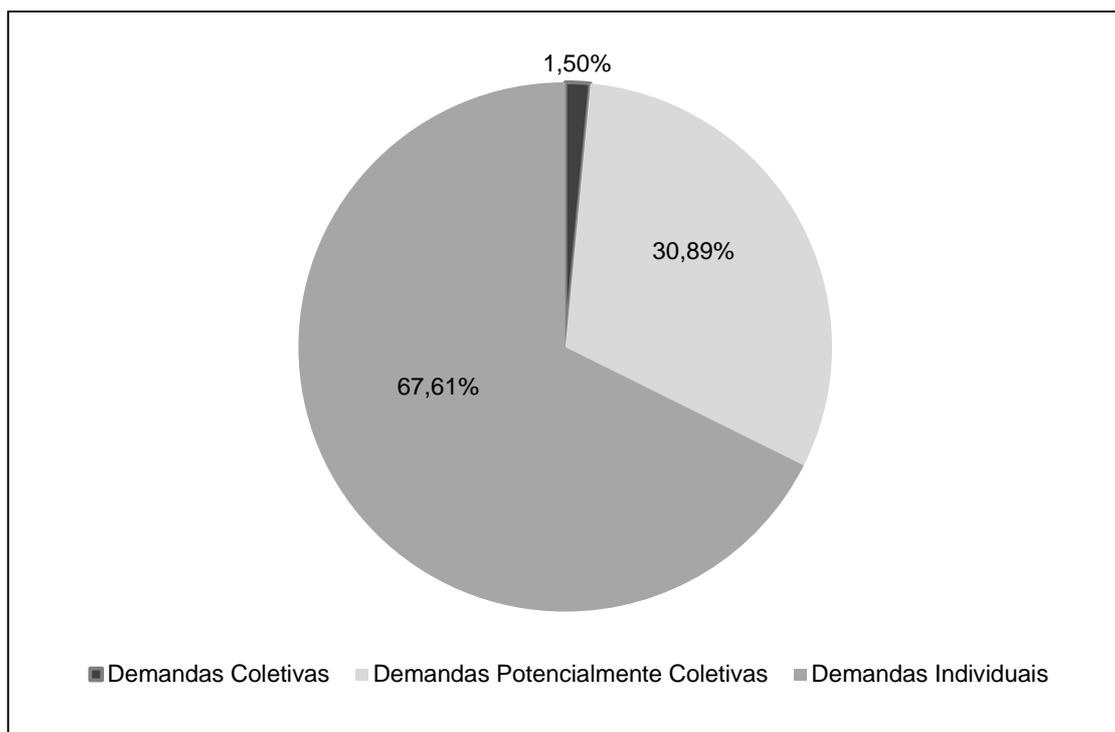
Classe Processual	Quantidade	%
Outras Demandas Individuais	904	67,61
Demandas Individuais com Potencialidade Coletiva	413	30,89
Demandas Coletivas	20	1,50
Total	1.337	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

A tabela 10 permite identificar a existência de uma margem para crescimento do número das demandas coletivas, diante de 413 processos que apresentam similitude de pretensões e mesmos réus.

O Gráfico 6 categoriza o movimento processual da 2ª Vara do Trabalho de Araguaína, dividindo-o em demandas individuais, demandas coletivas e demandas potencialmente coletivas, sendo estas as cujo objeto, em tese, poderia integrar uma ação coletiva para defesa de interesses metaindividuais.

Gráfico 6 (2VT.ARA) – Demandas Coletivas, Individuais e Potencialmente Coletivas



Fonte: Elaborado pela pesquisadora; PJe-JT.

O perfil dessa unidade judiciária permite verificar que, das demandas trabalhistas ajuizadas de modo individual, grande parcela delas detém características que permitiriam a defesa coletiva dos interesses envolvidos. Essas ações representam 31,36% do total de 1.317 demandas individuais ajuizadas na Vara em estudo. Referidas demandas individuais possuem objetos idênticos e/ou semelhantes e tiveram como reclamadas as empresas indicadas no Apêndice B.

Nas ações coletivas propostas na 2ª Vara do Trabalho de Araguaína em 2016, figuraram como autores o Ministério Público do Trabalho (em 11 feitos) e Sindicatos Profissionais (em 9 demandas).

Foram distribuídas 20 ações coletivas em 2016 na Vara pesquisada, sendo: 5 ações civis públicas, 5 execuções de Termo de Ajuste de Conduta, 2 ações cautelares, 4 ações civis coletivas, 3 ações de cumprimento e 1 ação de cumprimento de sentença.

Além das demandas coletivas ajuizadas por entidade sindical (9 processos), há 7 ações individuais, 2 demandas ajuizadas por sindicatos e 5 demandas ajuizadas por Confederação⁴²). Estas demandas, porém, possuem objetos distintos, cujo interesse está restrito ao seu autor, porquanto se tratam de 1 ação ordinária para afastamento de dirigente sindical, 1 ação de cobrança de contribuição sindical patronal e 5 ações de cobrança de contribuição sindical rural propostas pela Confederação. As referidas ações individuais, embora tenham sido ajuizadas por entes legitimados à tutela coletiva (sindicato e confederação), ostentam natureza individual, e, por isso, não foram computadas como ações coletivas.

Assim, do total das ações ajuizadas por entidades sindicais (16 ações), 9 processos (56,25% do total) envolvem tutela coletiva.

4.3.3 Vara do Trabalho de Dianópolis

A Vara do Trabalho de Dianópolis foi criada pela Lei n. 10.770/2003⁴³, sendo instalada em 14/09/2005⁴⁴. Em 2016, essa unidade judiciária recebeu 748 demandas, das quais 75 foram cartas precatórias. O quantitativo restante será identificado como

⁴² Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA.

⁴³ Lei Federal n. 10.770, de 21 de novembro de 2003. Dispõe sobre a criação de Varas do Trabalho nas Regiões da Justiça do Trabalho, define jurisdições e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.770.htm>. Acesso em: 11 dez. 2017.

⁴⁴ Informação constante no documento disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/95c524d6-3bff-4963-ade4-dda486cde563>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

demanda trabalhista, conforme divisão demonstrada na Tabela 11.

Tabela 11 (VT.DIA) – Demandas Trabalhistas em Geral, Excluídas as Cartas Precatórias

Classe Processual	Quantidade	%
Demanda Trabalhista	673	89,97
Carta Precatória	75	10,03
Total	748	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

A exclusão das Cartas Precatórias foi medida necessária tendo em vista o objetivo da pesquisa, de se debruçar sobre as demandas ajuizadas, de modo a identificar aquelas que tutelam interesses metaindividuais, sendo percebido, nessa unidade, que a grande quantidade dessas Cartas muito interferiria nos percentuais apurados no estudo.

Dentre as demandas distribuídas, há, além de cartas precatórias, outras classes processuais, como ação de execução fiscal, ação de consignação em pagamento, etc. As demais classes processuais estão discriminadas no Apêndice A.

Do total das demandas distribuídas para a Vara do Trabalho de Dianópolis, apenas 3 processos são de natureza coletiva, sendo 1 Tutela Cautelar Antecedente e 2 Ações de Cumprimento, todas propostas por Sindicatos de Trabalhadores. Essa especificação consta da Tabela 12.

Tabela 12 (VT.DIA) – Demandas Coletivas por Espécie

Classe Processual	Quantidade	%
Tutela Cautelar Antecedente	1	33,33
Ação de Cumprimento	2	66,67
Total	3	100

Fonte: Elaborada pela autora; PJe-JT.

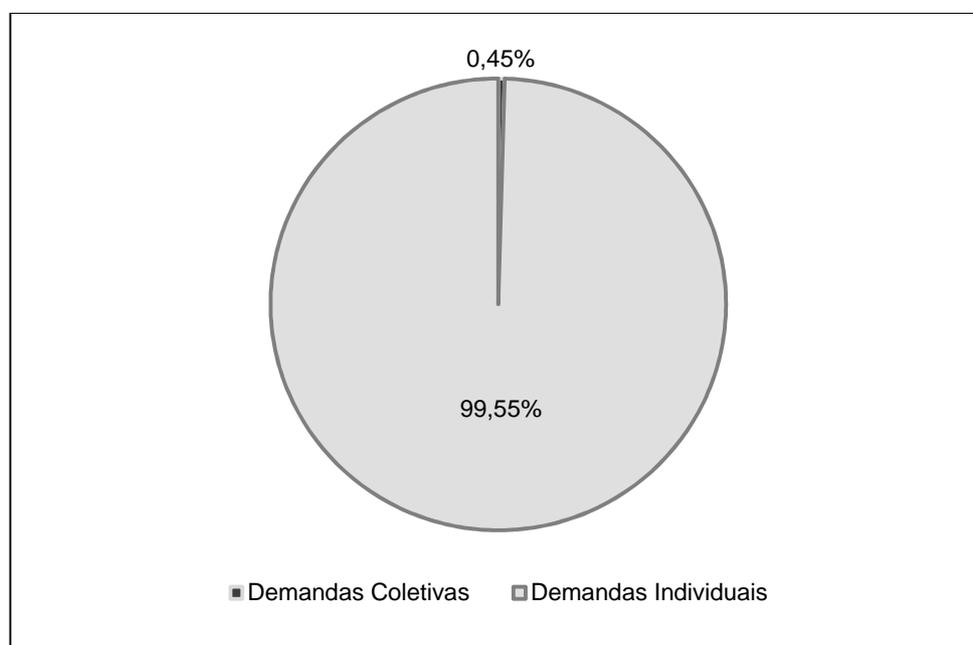
Na Vara de Dianópolis, não houve ajuizamento de nenhuma demanda pelo Ministério Público do Trabalho, situação que causa estranheza, considerando que a jurisdição dessa unidade abrange quase 20 municípios.

No presente estudo, o total de demandas trabalhistas ajuizadas desconsidera as cartas precatórias recebidas, tal como indicado acima.

Das demandas distribuídas (673), o quantitativo apontado (3 processos) representa o ínfimo percentual de 0,45% dessas ações da Vara em comento, em contraposição a

99,55% de demandas individuais (670 feitas). A distribuição a partir desse critério é feita no Gráfico 7.

Gráfico 7 (VT.DIA) 1 – Demandas Coletivas e Demandas Individuais



Fonte: Elaborado pela autora; PJe-JT.

A representação gráfica acima permite perceber o quanto, nessa unidade, ainda vigora um modelo individual de prestação jurisdicional, com pouca utilização dos instrumentos técnico-processuais de tutela coletiva. Se for considerado o ajuizamento de medida de natureza cautelar, somente restariam 2 ações coletivas de mérito, o que reduziria ainda mais o percentual de ações coletiva dessa Vara.

Na análise das demandas distribuídas, verificou-se que um número significativo de litígios ostenta potencialidade coletiva, se comparado com o total de ações trabalhistas ajuizadas na Vara pesquisada. O perfil dessas ações consta na Tabela 13.

Tabela 13 (VT.DIA) – Perfil das Demandas Trabalhistas

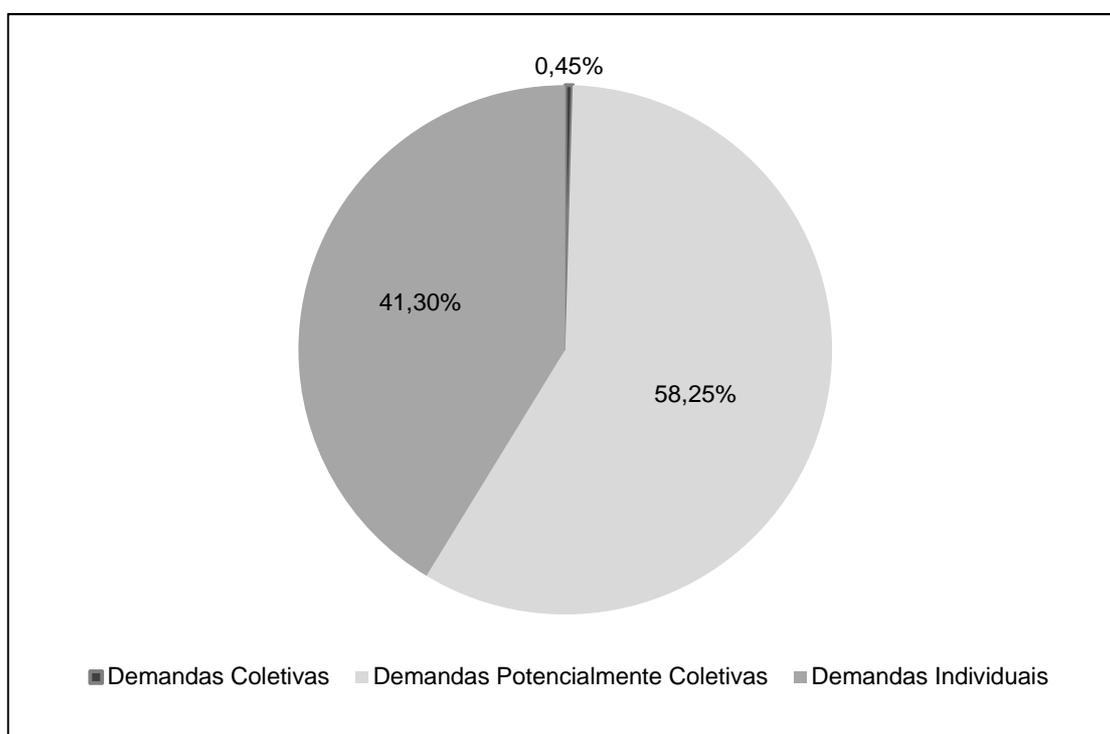
Classe Processual	Quantidade	%
Demandas Coletivas	3	0,45
Demandas Individuais com Potencialidade Coletiva	392	58,25
Outras Demandas Individuais	278	41,30
Total	673	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

A tabela 13 permite identificar a existência de um grande espaço para crescimento do número das demandas coletivas, diante de 392 processos que apresentam similitude de pretensões e mesmos réus.

O Gráfico 8 categoriza o movimento processual da Vara do Trabalho de Dianópolis, dividindo-o em demandas individuais, demandas coletivas e demandas potencialmente coletivas, sendo estas as cujo objeto, em tese, poderia integrar uma ação coletiva para defesa de interesses metaindividuais.

Gráfico 8 (VT.DIA) – Demandas Coletivas, Individuais e Potencialmente Coletivas



Fonte: Elaborado pela pesquisadora; PJe-JT.

O perfil dessa unidade judiciária permite verificar que, das demandas trabalhistas ajuizadas de modo individual, grande parcela delas detém características que permitiriam a defesa coletiva dos interesses envolvidos. Essas ações representam 58,51% do total de 670 demandas individuais ajuizadas na Vara em estudo. Referidas demandas individuais possuem objetos idênticos e/ou semelhantes e tiveram como reclamadas as empresas indicadas no Apêndice B.

Nas ações coletivas propostas na Vara Trabalhista de Dianópolis em 2016, figuraram como autores apenas Sindicatos Profissionais, como já indicado. Além dessas demandas coletivas, outras 15 ações foram propostas por sindicato, todas para a cobrança de contribuição sindical de servidores públicos municipais, destinada ao autor.

As referidas ações de cobrança, embora tenham sido ajuizadas por um ente legitimado à tutela coletiva (sindicato), ostentam natureza individual, e, por isso, não foram computadas como ações coletivas. Assim, do total das ações ajuizadas por entidades sindicais (18 ações), apenas 3 processos (16,67% do total) envolvem tutela coletiva.

4.3.4 Vara do Trabalho de Guaraí

A Vara do Trabalho de Guaraí foi criada pela Lei n. 10.770/2003⁴⁵. A unidade, inicialmente destinada ao Município de Araguaína/TO, teve sua sede transferida para o Município de Guaraí pelo E. Tribunal Pleno do TRT da 10ª Região, por meio da Resolução Administrativa n. 19⁴⁶ de 30/08/2005, e foi instalada em 19/12/2005.

Em 2016, essa unidade judiciária recebeu 1.007 demandas, das quais 191 são cartas precatórias. O quantitativo restante será identificado como demanda trabalhista, conforme divisão demonstrada na Tabela 14.

Tabela 14 (VT.GUA) – Demandas Trabalhistas em Geral, Excluídas as Cartas Precatórias

Classe Processual	Quantidade	%
Demanda Trabalhista	816	81,03
Carta Precatória	191	18,97
Total	1.007	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

A exclusão das Cartas Precatórias foi medida necessária, pois o alto índice de Cartas recebidas pela Vara do Trabalho de Guaraí (quase 20% do total das demandas) impactaria sobremaneira nos percentuais que se pretende apurar nessa investigação.

Dentre os processos distribuídos, há, além de cartas precatórias, outras classes processuais, como ação de execução fiscal, ação de consignação em pagamento, etc. As demais classes processuais estão discriminadas no Apêndice A. Do total das demandas distribuídas para a Vara do Trabalho de Guaraí, apenas 9 processos são de natureza

⁴⁵ Lei Federal n. 10.770, de 21 de novembro de 2003. Dispõe sobre a criação de Varas do Trabalho nas Regiões da Justiça do Trabalho, define jurisdições e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.770.htm>. Acesso em: 11 dez. 2017.

⁴⁶ Esta Resolução entrou em vigor na data da instalação da MM. Vara do Trabalho de Guaraí, para o Estado do Tocantins. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/institucional/resolucoes_administrativas/ra2005-19.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2018. A instalação da referida Vara foi noticiada no sítio do TRT10. Disponível em: <<https://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=noticia&path=ascom/index.php&ponteiro=9247>>. Acesso em: 4 jan. 2018.

coletiva, sendo 2 ações civis públicas e 7 ações de cumprimento ajuizadas por sindicatos de trabalhadores. Essa especificação consta da Tabela 15, a seguir.

Tabela 15 (VT.GUA) – Demandas Coletivas por Espécie

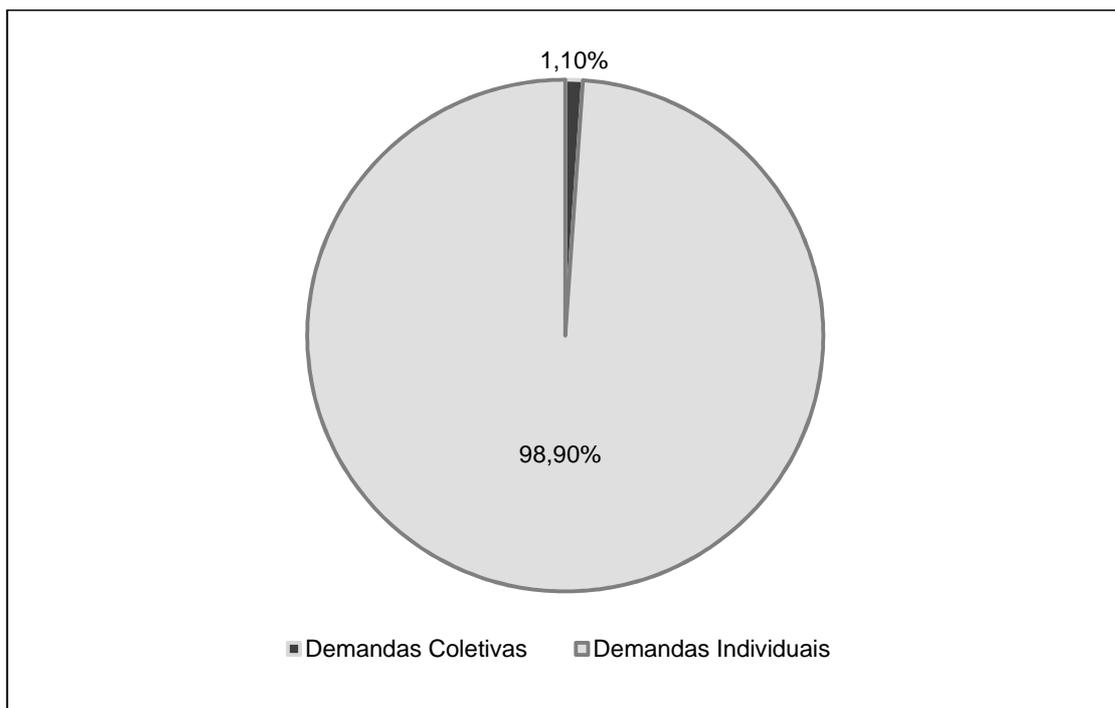
Classe Processual	Quantidade	%
Ação de Cumprimento	7	77,78
Ação Civil Pública	2	22,22
Total	9	100

Fonte: Elaborada pela autora; PJe-JT.

A unidade apresentou um alto índice de ações de cumprimento, com quase 80% do total das demandas coletivas, evidenciando a importância que é dada a este instrumento processual na localidade.

No presente estudo, o total de demandas trabalhistas ajuizadas desconsidera as cartas precatórias recebidas, como já indicado acima. Das demandas distribuídas (816 feitos), o quantitativo apontado (9 processos) representa o ínfimo percentual de 1,10% dessas ações da Vara em comento, em contraposição a 98,90% de demandas individuais (807 feitos). A distribuição a partir desse critério é feita no Gráfico 9.

Gráfico 9 (VT.GUA) 1 – Demandas Coletivas e Demandas Individuais



Fonte: Elaborado pela autora; PJe-JT.

A imagem do Gráfico 9 permite perceber o quanto, nessa unidade, ainda vigora um modelo individual de prestação jurisdicional, com pouca utilização dos instrumentos técnico-processuais de tutela coletiva.

Na análise das demandas distribuídas, verificou-se que um número significativo de litígios ostenta potencialidade coletiva, se comparado com o total de ações ajuizadas na Vara pesquisada. O perfil dessas ações consta na Tabela 16.

Tabela 16 (VT.GUA) – Perfil das Demandas Trabalhistas

Classe Processual	Quantidade	%
Demandas Coletivas	9	1,10
Demandas Individuais com Potencialidade Coletiva	305	37,38
Outras Demandas Individuais	502	61,52
Total	816	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

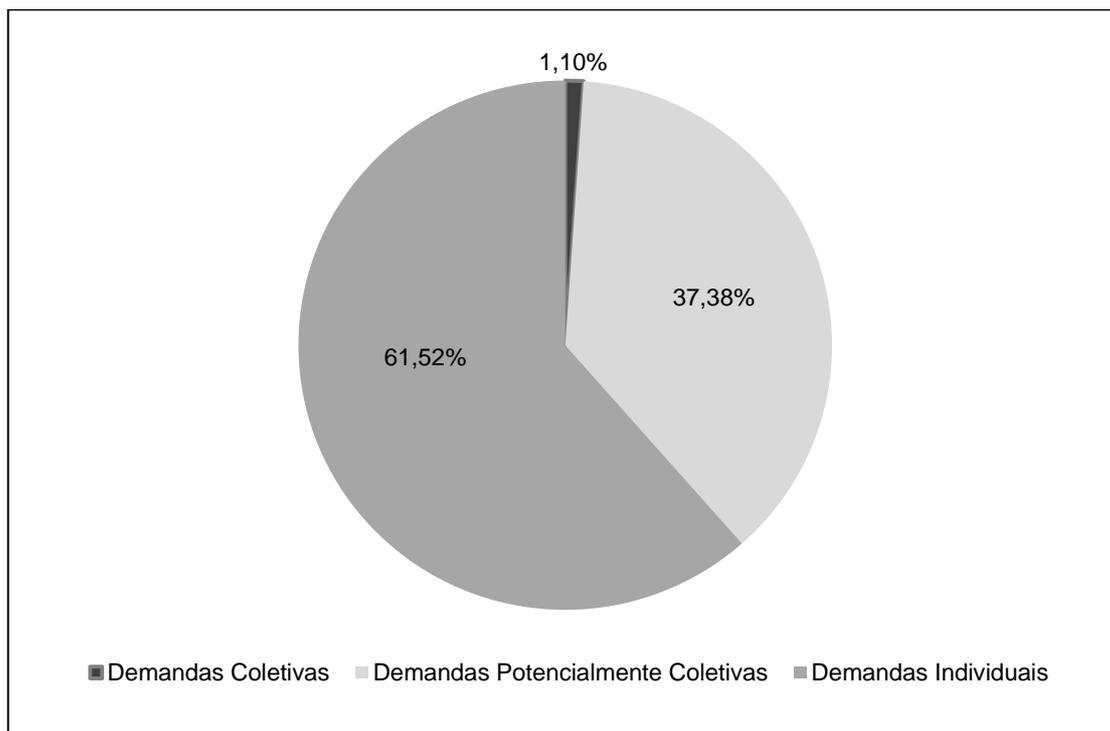
A tabela supra permite identificar a existência de uma grande margem para crescimento do número das demandas coletivas, diante de 305 processos que apresentam similitude de pretensões e mesmos réus.

Como já destacado oportunamente, as demandas potencialmente coletivas são aquelas cujo objeto, em tese, poderia integrar uma ação coletiva para defesa de interesses metaindividuais, sendo idêntico o empregador. São processos que costumam se referir aos mesmos fatos, com pedidos idênticos ou muito similares, em que há o risco de oferecer resposta jurisdicional distinta para uma mesma lesão.

O mencionado risco acaba por recomendar uma única decisão para os casos iguais, lembrando Chamberlain (2004), quando destaca, entre outras vantagens da tutela coletiva, que é possível evitar julgamentos diferentes em situações fáticas iguais, contribuindo para uma maior segurança jurídica e credibilidade da prestação jurisdicional.

O Gráfico 10 categoriza o movimento processual da Vara do Trabalho de Guaraí, dividindo-o em demandas individuais, demandas coletivas e demandas potencialmente coletivas.

Gráfico 10 (VT.GUA) – Demandas Coletivas, Individuais e Potencialmente Coletivas



Fonte: Elaborado pela pesquisadora; PJe-JT.

O perfil dessa unidade judiciária, representada pelo gráfico acima, permite verificar que, das demandas trabalhistas ajuizadas de modo individual, grande parcela delas detém características que permitiriam a defesa coletiva dos interesses envolvidos. Essas ações representam 37,79% do total de 807 demandas individuais ajuizadas na Vara em estudo. Referidas demandas individuais possuem objetos idênticos e/ou semelhantes e tiveram como reclamadas as empresas indicadas no Apêndice B.

Nas ações coletivas propostas na Vara Trabalhista de Guaraí em 2016, figuraram como autores o Ministério Público do Trabalho (em 2 processos) e Sindicatos Profissionais (em 7 demandas).

Foram distribuídas 9 ações coletivas em 2016 na Vara pesquisada, sendo 2 ações civis públicas e 7 ações de cumprimento.

Além das demandas coletivas ajuizadas por entidade sindical (7 ações de cumprimento), há outras 3 ações propostas por sindicatos. Estas, porém, possuem objeto distinto, cujo interesse está restrito ao seu autor, porquanto se trata de cobrança de contribuição sindical destinada ao demandante.

As referidas ações de cobrança, embora tenham sido ajuizadas por entes legitimados à tutela coletiva (sindicato), ostentam natureza individual, e, por isso, não foram computadas como ações coletivas. Assim, do total das ações ajuizadas por

entidades sindicais (10 ações), 7 processos (70% do total) envolvem tutela coletiva.

4.3.5 Vara do Trabalho de Gurupi

A Vara do Trabalho de Gurupi foi criada pela Lei n. 7.729/1989⁴⁷ e instalada em 8 de dezembro de 1994⁴⁸.

Em 2016, essa unidade judiciária recebeu 1.614 demandas, das quais 146 foram cartas precatórias. O quantitativo restante será identificado como demanda trabalhista, conforme divisão demonstrada na Tabela 17.

Tabela 17 (VT.GUR) – Demandas Trabalhistas em Geral, Excluídas as Cartas Precatórias

Classe Processual	Quantidade	%
Demanda Trabalhista	1.468	90,95
Carta Precatória	146	9,05
Total	1.614	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

A exclusão das Cartas Precatórias foi medida necessária tendo em vista o objetivo da pesquisa, de se debruçar sobre as demandas ajuizadas, de modo a identificar aquelas que tutelam interesses metaindividuais. O percentual dessas Cartas (9,05%), se não fosse excluído, acarretaria distorções nos percentuais que se pretende apurar, na análise das ações coletivas, em comparação com o total de demandas ajuizadas.

Dentre as demandas distribuídas, há, além de cartas precatórias, outras classes processuais, como ação de execução fiscal, ação de consignação em pagamento, etc. As demais classes processuais estão discriminadas no Apêndice A.

Do total das demandas distribuídas para a Vara do Trabalho de Gurupi, apenas 2 processos são de natureza coletiva, sendo 1 ação civil pública e 1 ação civil coletiva.

No presente estudo, o total de demandas trabalhistas ajuizadas desconsidera as cartas precatórias recebidas, conforme disposto acima.

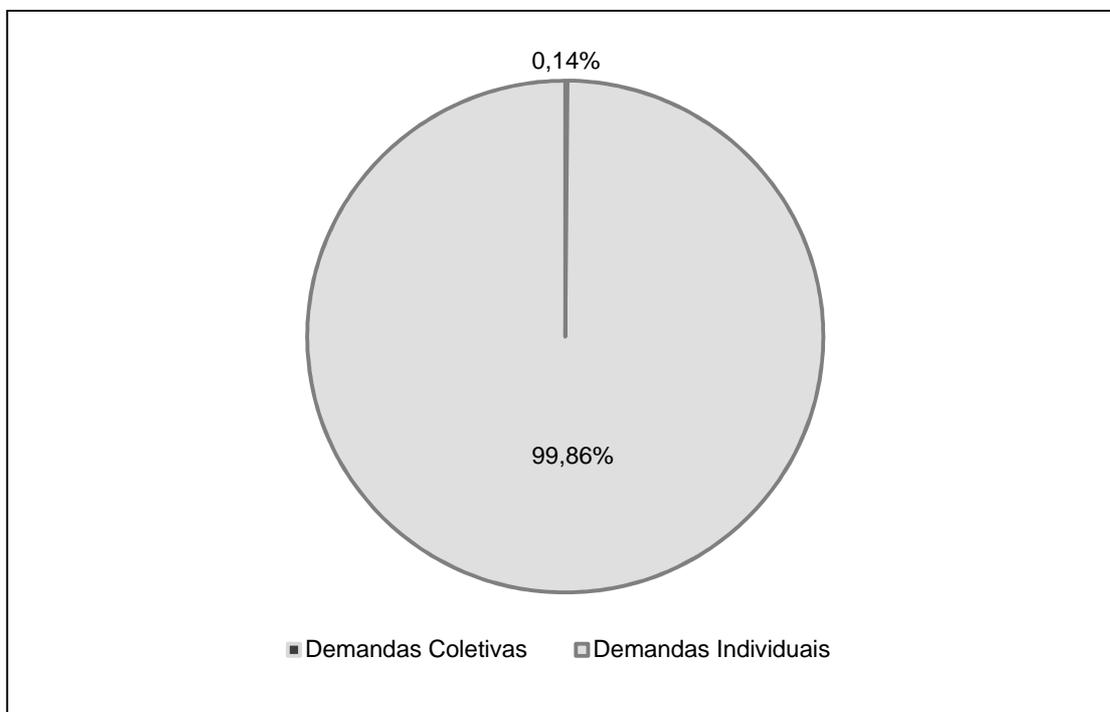
Das demandas distribuídas (1.468), o quantitativo apontado (2 processos) representa o ínfimo percentual de 0,14% dessas ações da Vara em comento, em

⁴⁷ Lei Federal n. 7.729, de 16 de janeiro de 1989. Cria Juntas de Conciliação e Julgamento nas Regiões da Justiça do Trabalho, define jurisdições, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/LEIS/L7729.htm>. Acesso em: 11 dez. 2017.

⁴⁸ Informação obtida no sítio do TRT10. Disponível em: <<http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=noticia&path=ascom/index.php&ponteiro=2997>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

contraposição a 99,86% de demandas individuais (1.466 feitos). A distribuição a partir desse critério é feita no Gráfico 11.

Gráfico 11 (VT.GUR) 1 – Demandas Coletivas e Demandas Individuais



Fonte: Elaborado pela autora; PJe-JT.

Essa imagem permite perceber que, nessa unidade, impera um modelo individual de prestação jurisdicional, com pouca utilização dos instrumentos técnico-processuais de tutela coletiva. A Vara do Trabalho de Gurupi apresentou, dentre as Varas do Tocantins, o menor índice de ações coletivas ajuizadas (2 ações), número inferior à Vara Trabalho de Dianópolis (3 demandas), mesmo tendo 1.468 ações ajuizadas, mais que o dobro das ações de Dianópolis (673 feitos).

Um grande predomínio de demandas individuais, conquanto mereça mais profunda investigação, pode indicar um resistente apego à matriz processual clássica, de origem liberal individualista do século XIX (ALMEIDA, 2003).

Destaca-se que, embora o número seja significativamente pequeno, não se pode deixar de registrar que, em uma das demandas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho na Vara do Trabalho de Gurupi beneficiou diretamente mais de 80 empregados.

Na análise das demandas distribuídas, verificou-se que um número importante de litígios ostenta potencialidade coletiva, se comparado com o total de ações ajuizadas na Vara pesquisada. O perfil dessas ações consta na Tabela 18.

Tabela 18 (VT.GUR) – Perfil das Demandas Trabalhistas

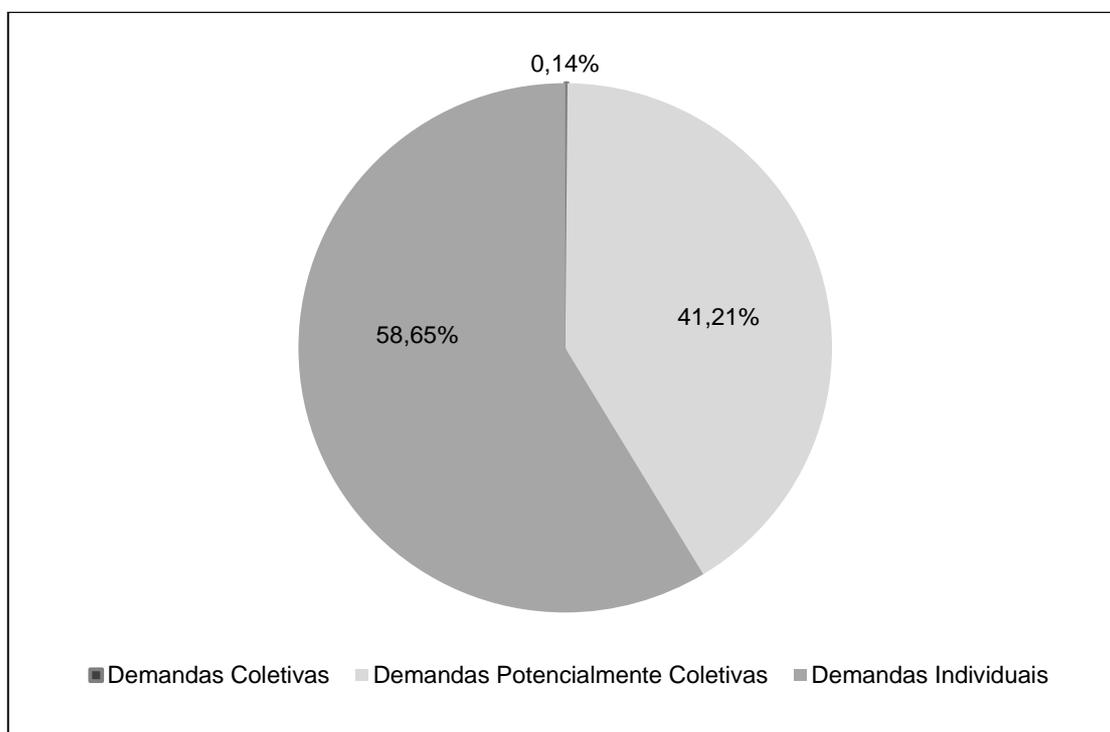
Classe Processual	Quantidade	%
Demandas Coletivas	2	0,14
Demandas Individuais com Potencialidade Coletiva	605	41,21
Outras Demandas Individuais	861	58,65
Total	1.468	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

A tabela 18 permite identificar a existência de uma margem para crescimento do número das demandas coletivas, diante de 605 processos que apresentam similitude de pretensões e mesmos réus, número que se mostra muito significativo e que representa 40% do total das ações ajuizadas na Vara de Gurupi.

O Gráfico 12 categoriza o movimento processual da Vara do Trabalho de Gurupi, dividindo-o em demandas individuais, demandas coletivas e demandas potencialmente coletivas, sendo estas as cujo objeto, em tese, poderia integrar uma ação coletiva para defesa de interesses metaindividuais.

Gráfico 12 (VT.GUR) – Demandas Coletivas, Individuais e Potencialmente Coletivas



Fonte: Elaborado pela pesquisadora; PJe-JT.

O perfil dessa unidade judiciária permite verificar que, das demandas trabalhistas

ajuizadas de modo individual, grande parcela delas detém características que permitiriam a defesa coletiva dos interesses envolvidos. Essas ações representam 41,27% do total de 1.466 demandas individuais ajuizadas na Vara em estudo. Referidas demandas individuais possuem objetos idênticos e/ou semelhantes e tiveram como reclamadas as empresas indicadas no Apêndice A.

Nas ações coletivas propostas na Vara Trabalhista de Gurupi em 2016, figurou como autor o Ministério Público do Trabalho. No referido ano e Vara, não houve ações coletivas ajuizadas por entidades sindicais. Há 15 ações propostas por entidades sindicais, sendo 1 por sindicato profissional e 14 demandas ajuizadas por Confederação⁴⁹. Estas, porém, possuem objetos distintos, cujo interesse está restrito ao seu autor, porquanto se tratam de 1 ação de cobrança de contribuição sindical destinada ao sindicato autor e 14 ações de cobrança de contribuição sindical rural propostas pela Confederação.

As referidas ações de cobrança, embora tenham sido ajuizadas por entes legitimados à tutela coletiva (sindicato e confederação), ostentam natureza individual, e, por isso, não foram computadas como ações coletivas.

Assim, do total das ações ajuizadas por entidades sindicais (15 ações), nenhuma envolve tutela coletiva.

4.3.6 Primeira Vara do Trabalho de Palmas

A Vara do Trabalho de Palmas foi criada pela Lei n. 8.432/1992⁵⁰ e instalada em 08/12/1994⁵¹. A unidade judiciária passou a ser denominada de 1ª Vara do Trabalho de Palmas com criação da 2ª Vara do Trabalho de Palmas, decorrente da transferência da Vara Trabalhista de Miracema (Lei n. 10.770/2003⁵² e Portaria da Presidência n. 420⁵³/2003).

Em 2016, essa Vara pesquisada recebeu 4.261 demandas, das quais 462 foram

⁴⁹ Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA.

⁵⁰ Lei Federal n. 8.432, de 11 de junho de 1992. Dispõe sobre a criação de Juntas de Conciliação e Julgamento nas Regiões da Justiça do Trabalho, define jurisdições e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Leis/L8432.htm>. Acesso em: 11 dez. 2017.

⁵¹ Informação constante no sítio do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/6bcbc250-bcd0-4c7f-82c4-c4fea20ea7ff>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

⁵² Lei Federal n. 10.770, de 21 de novembro de 2003. Dispõe sobre a criação de Varas do Trabalho nas Regiões da Justiça do Trabalho, define jurisdições e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.770.htm>. Acesso em: 11 dez. 2017.

⁵³ Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/institucional/portarias/pre/2003_420.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2018.

cartas precatórias. O quantitativo restante será identificado como demanda trabalhista, conforme divisão demonstrada na Tabela 19.

Tabela 19 (1VT.PAL) – Demandas Trabalhistas em Geral, Excluídas as Cartas Precatórias

Classe Processual	Quantidade	%
Demanda Trabalhista	3.799	89,16
Carta Precatória	462	10,84
Total	4.261	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

A exclusão das Cartas Precatórias foi medida necessária tendo em vista o objetivo da pesquisa, de se debruçar sobre as demandas ajuizadas, de modo a identificar aquelas que tutelam interesses metaindividuais. O percentual dessas Cartas (10,84%), se não fosse excluído, acarretaria distorções nos percentuais que se pretende apurar, na análise das ações coletivas, em comparação com o total de demandas ajuizadas.

Dentre as demandas distribuídas, há, além de cartas precatórias, outras classes processuais, como ação de execução fiscal, ação de consignação em pagamento, etc. As demais classes processuais estão discriminadas no Apêndice A.

Do total das demandas distribuídas para a 1ª Vara do Trabalho de Palmas, 26 processos são de natureza coletiva, conforme especificação constante da Tabela 20.

Tabela 20 (1VT.PAL) – Demandas Coletivas por Espécie

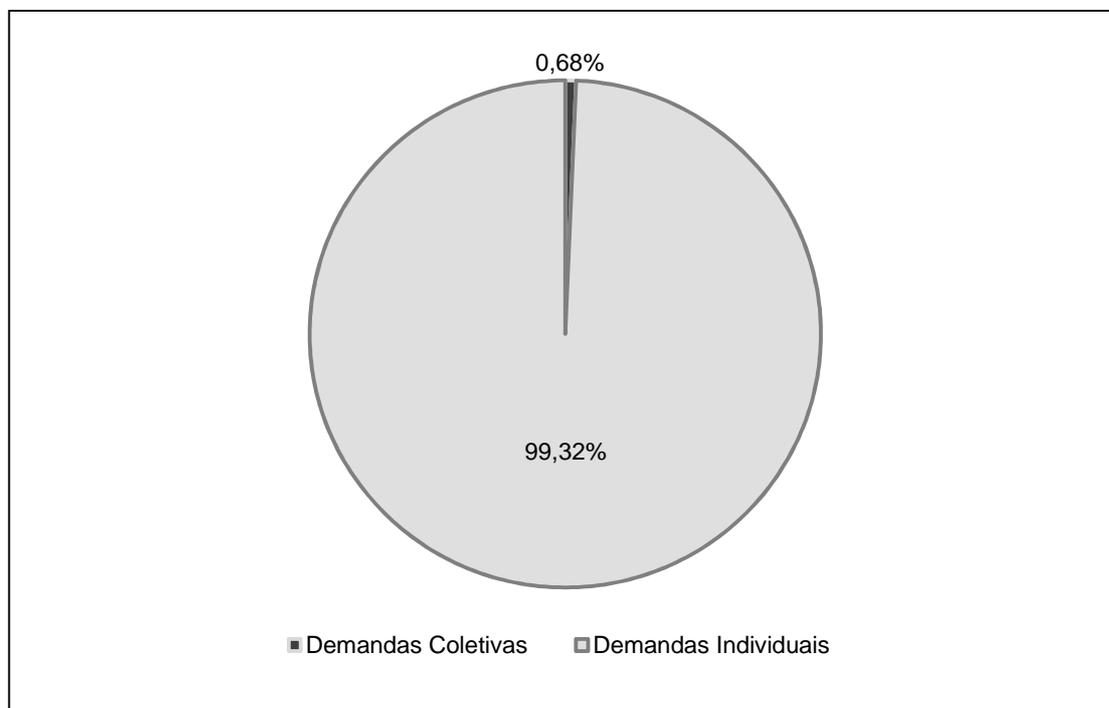
Classe Processual	Quantidade	%
Ação Civil Coletiva	13	50
Ação Civil Pública	5	19,23
Ação de Cumprimento	2	7,69
Execução de Termo de Ajuste de Conduta	2	7,69
Ação Cautelar	2	7,69
Mandado de Segurança	1	3,85
Lide Sindical Envolvendo Direito de Greve	1	3,85
Total	26	100

Fonte: Elaborada pela autora; PJe-JT.

No presente estudo, o total de demandas trabalhistas ajuizadas desconsidera as cartas precatórias recebidas, da forma posta acima. Das demandas distribuídas (3.799), o quantitativo apontado (26 processos) representa o percentual de 0,68% dessas ações da

Vara em comento, em contraposição a 99,32% de demandas individuais (3.773 feitos). A distribuição a partir desse critério é feita no Gráfico 13.

Gráfico 13 (1VT.PAL) 1 – Demandas Coletivas e Demandas Individuais



Fonte: Elaborado pela autora; PJe-JT.

Essa imagem do Gráfico 13 transmite a impressão de que, nessa unidade, ainda vigora um modelo individual de prestação jurisdicional, com pouca utilização dos instrumentos técnico-processuais de tutela coletiva. Essa impressão, no entanto, pôde ser confrontada com outros dados e, de certa forma, relativizada, como se verá abaixo.

Nas demais unidades, realizou-se a análise das demandas que ostentam potencialidade coletiva, comparando-se com o total de ações ajuizadas na Vara pesquisada. Isso, no entanto, não foi realizado nas 2 Varas Trabalhistas de Palmas. Conquanto o percentual de demandas coletivas seja ínfimo (0,68%), o perfil das demandas coletivas nessa unidade judiciária interfere na aferição dessa potencialidade. A grande maioria das ações civis coletivas ajuizadas beneficiou um grande número de empregados, como ocorreu, por exemplo, nas Ações Civis Coletivas ajuizadas pelo Sindicato Profissional em desfavor de bancos públicos e na Ação Civil Coletiva proposta por Sindicato do Comércio em face de empresa varejista com numeroso quadro de obreiros.

Assim, proferida a sentença coletiva, o ente sindical promoveu diversas ações

individuais para cumprimento do comando judicial. Isso pode ser percebido no elevado número de feitos com as seguintes classes processuais e respectivas quantidades: Execução Provisória em Autos Suplementares (170); Execução de Certidão de Crédito Judicial (169) e Cumprimento de Sentença (27). Além dessas, outras inúmeras ações trabalhistas, distribuídas como reclamação trabalhista comum, são execuções da sentença coletiva aplicável aos autores.

Além disso, as duas Varas Trabalhistas de Palmas somam mais de 8.500 processos, inviabilizando a investigação detalhada e pormenorizada das demandas individuais ajuizadas em face dos mesmos réus e a análise de seus objetos, para a constatação de existência da referida potencialidade coletiva. Essa particularidade não impedirá que se reflita sobre o perfil da tutela coletiva nesta capital, a partir das ações coletivas ajuizadas.

Nas ações coletivas propostas na 1ª Vara Trabalhista de Palmas em 2016, figuraram como autores o Ministério Público do Trabalho (MPT10), Sindicatos Profissionais e a OAB/TO⁵⁴, na proporção indicada na Tabela 21.

Tabela 21 (1VT.PAL) – Demandas Coletivas por Autor

Classe Processual	Quantidade	%
Sindicatos Profissionais	19	73,07
Ministério Público do Trabalho	6	23,08
OAB/TO	1	3,85
Total	26	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

Como se vê na referida tabela, foram distribuídas 26 ações coletivas em 2016 na Vara pesquisada, sendo: 4 ações civis públicas propostas pelo MPT10 e 1 ação civil pública ajuizada pela OAB/TO; 2 execução de Termo de Ajuste de Conduta (TAC) apresentadas pelo MPT10; 19 demandas propostas por sindicatos profissionais, das quais 13 foram ações civis coletivas, 2 ações cautelares, 2 ações de cumprimento, 1 mandado de segurança e 1 demanda envolvendo direito de greve.

Além das mencionadas demandas coletivas ajuizadas por entidade sindical há outras 147 ações propostas por sindicatos e federações. Estas, porém, possuem objetos

⁵⁴ Ajuizou demanda versando sobre o exercício do direito de greve da categoria dos bancários.

distintos, cujo interesse está restrito ao seu autor (entidade sindical), ao trabalhador substituído ou às entidades sindicais litigantes (demandas entre sindicatos, por exemplo). embora tenham sido ajuizadas por entes legitimados à tutela coletiva, ostentam natureza individual, e, por isso, não foram computadas como ações coletivas.

Assim, do total das ações ajuizadas por entidades sindicais (166 ações), 19 processos (11,45% do total) envolvem tutela coletiva e, ao menos 124 ações (74,70%) foram propostas em favor dos trabalhadores beneficiados por decisões coletivas. Essa divisão pode ser melhor compreendida na Tabela 22.

Tabela 22 (1VT.PAL) – Perfil das Demandas Ajuizadas por Entidades Sindicais

Demanda	Quantidade	%
Ações Coletivas	19	11,45
Ações Individuais em Benefícios de Empregado	124	74,70
Ações Individuais de Interesse da Entidade Autora	23	13,85
Total	166	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

As ações individuais de interesse exclusivo da entidade sindical, embora em número expressivo (23 ações), representaram pequeno percentual do total de ações ajuizadas por esses entes, sendo preponderante a atuação sindical em benefício dos empregados da categoria. Um aspecto que merece melhor análise futura é a indicação dos autores dessas demandas sindicais, para que se constate se há algum ente cuja atuação judicial se restringe única e exclusivamente em seu favor. Isso é matéria de interesse geral e que merece não só ser apurado, mas, sobretudo, ser divulgado.

4.3.7 Segunda Vara do Trabalho de Palmas

A Vara do Trabalho de Miracema foi criada pela Lei n. 7.729/1989⁵⁵ e teve sua sede transferida para a cidade de Palmas pela Lei n. 10.770/2003⁵⁶, tornando-se a 2ª Vara do Trabalho de Palmas. Referida transferência foi disciplinada pela Portaria da Presidência n.

⁵⁵ Federal n. 7.729, de 16 de janeiro de 1989. Cria Juntas de Conciliação e Julgamento nas Regiões da Justiça do Trabalho, define jurisdições, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/LEIS/L7729.htm>. Acesso em: 11 dez. 2017.

⁵⁶ Lei Federal n. 10.770, de 21 de novembro de 2003. Dispõe sobre a criação de Varas do Trabalho nas Regiões da Justiça do Trabalho, define jurisdições e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.770.htm>. Acesso em: 11 dez. 2017.

420⁵⁷, de 26 de novembro de 2003, expedida pelo Desembargador Braz Henriques de Oliveira, Presidente do E. TRT da 10ª Região à época.

Em 2016, essa unidade judiciária recebeu 4.264 demandas, das quais 366 foram cartas precatórias. O quantitativo restante será identificado como demanda trabalhista, conforme divisão demonstrada na Tabela 23.

Tabela 23 (2VT.PAL) – Demandas Trabalhistas em Geral, Excluídas as Cartas Precatórias

Classe Processual	Quantidade	%
Demanda Trabalhista	3.898	91,42
Carta Precatória	366	8,58
Total	4.264	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

A exclusão das Cartas Precatórias foi medida necessária tendo em vista o objetivo da pesquisa, de se debruçar sobre as demandas ajuizadas, de modo a identificar aquelas que tutelam interesses metaindividuais. O percentual dessas Cartas (8,58%), se não fosse excluído, acarretaria distorções nos percentuais que se pretende apurar, na análise das ações coletivas, em comparação com o total de demandas ajuizadas.

Dentre as demandas distribuídas, há, além de cartas precatórias, outras classes processuais, como ação de execução fiscal, ação de consignação em pagamento, etc. As demais classes processuais estão discriminadas no Apêndice A. Do total das demandas distribuídas para a 2ª Vara do Trabalho de Palmas, 99 processos são de natureza coletiva, conforme especificação constante da Tabela 24.

Tabela 24 (2VT.PAL) – Demandas Coletivas por Espécie

Classe Processual	Quantidade	%
Ação Civil Coletiva ⁵⁸	70	70,71
Classe Processual	Quantidade	%
Ação de Cumprimento	12	12,12
Ação Cautelar	7	7,07
Ação Civil Pública	5	5,05

⁵⁷ Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/institucional/portarias/pre/2003_420.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2018.

⁵⁸ O sistema eletrônico computou somente 13 ações civis coletivas. As demandas que ostentam essa natureza foram registradas e/ou nomeadas frequentemente como reclamação trabalhista ou ação de cumprimento.

Execução de Termo de Ajuste de Conduta	2	2,02
Execução Provisória (Coletiva)	2	2,02
Tutela Antecipada Antecedente (Coletiva)	1	1,01
Total	99	100

Fonte: Elaborada pela autora; PJe-JT.

A averiguação realizada nessa Vara trouxe um dado, por ora, incompreendido, que é o elevado número de ações civis coletivas (70 processos), em comparação com o número existentes na 1ª Vara do Trabalho de Palmas (13 ações). Esse distanciamento refletiu, logicamente, no número total de ações coletivas de cada unidade, sendo 26 ações coletivas na 1ª Vara e 99 demandas coletivas na 2ª Vara. As razões para essa divergência não integram o objeto desse estudo e representaria um grande desvio dos eixos traçados para a pesquisa. Fica registro, porém, para futura e oportuna apuração.

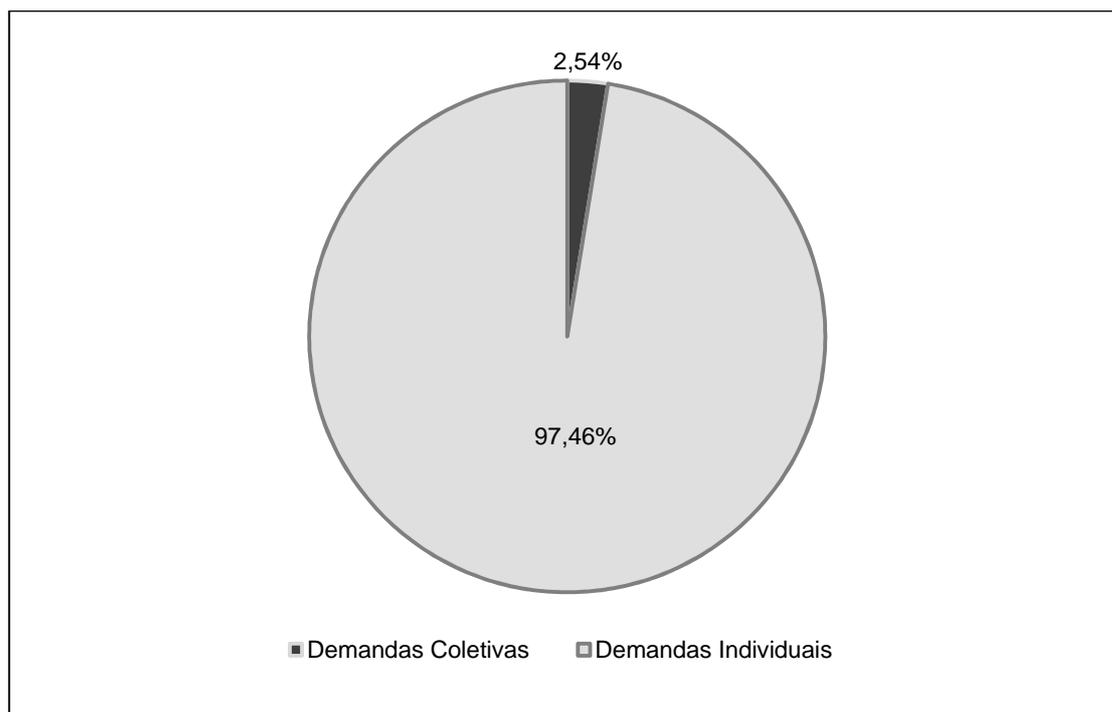
No presente estudo, o total de demandas trabalhistas ajuizadas desconsidera as cartas precatórias recebidas, conforme exposto acima. Das demandas distribuídas (3.898), o quantitativo apontado (99 processos) representa o percentual de 2,54% dessas ações da Vara em comento, em contraposição a 97,46% de demandas individuais (3.799 feitos). A distribuição a partir desse critério é feita no Gráfico14, que permite identificar também o alto percentual de ações coletivas, destacando-se no Estado como a unidade com maior número absoluto e proporcional de ações coletivas.

Como já anotado acima, nas unidades do interior do Estado do Tocantins, foi realizada a análise das demandas que ostentam potencialidade coletiva, comparando-se com o total de ações ajuizadas na Vara pesquisada. Isso, no entanto, não foi realizado nas 2 Varas Trabalhistas de Palmas. Conquanto o percentual de demandas coletivas seja pequeno (2,54%), o perfil das demandas coletivas nessa unidade judiciária interfere na aferição dessa potencialidade.

A grande maioria das ações civis coletivas ajuizadas beneficiou um grande número de empregados, como ocorreu, por exemplo, nas Ações Civis Coletivas ajuizadas pelo Sindicato Profissional em desfavor de bancos públicos e na Ação Civil Coletiva proposta por Sindicato em face de empresa de asseio e conservação com numeroso quadro de obreiros. Assim, proferida a sentença coletiva, o ente sindical promoveu diversas ações individuais para cumprimento do comando judicial. Isso pode ser percebido no elevado número de feitos com as seguintes classes processuais e respectivas quantidades: Execução Provisória em Autos Suplementares (170); Execução de Certidão de Crédito Judicial (232) e Cumprimento de Sentença (30). Além dessas, outras inúmeras ações

trabalhistas, distribuídas como reclamação trabalhista comum, são execuções da sentença coletiva aplicável aos autores. Como também já ressaltado, isso não impedirá que se reflita sobre o perfil da tutela coletiva nesta capital, a partir das ações coletivas ajuizadas.

Gráfico 14 (2VT.PAL) 1 – Demandas Coletivas e Demandas Individuais



Fonte: Elaborado pela autora; PJe-JT.

Nas ações coletivas propostas na 2ª Vara Trabalhista de Palmas em 2016, figuraram como autores o Ministério Público do Trabalho (MPT10) e entes sindicais, na proporção indicada na seguinte Tabela 25.

Tabela 25 (2VT.PAL) – Demandas Coletivas por Autor

Classe Processual	Quantidade	%
Sindicatos Profissionais	92	92,93
Ministério Público do Trabalho	7	7,07
Total	99	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

Como se verifica dos números acima, a imensa maioria das demandas (92,93%) foram ajuizadas por Sindicatos Profissionais, que, em sua grande maioria, são ações civis

coletivas.

Foram distribuídas 99 ações coletivas em 2016 na Vara pesquisada, sendo:

- a) 5 ações civis públicas e 2 execuções de Termo de Ajuste de Conduta (TAC), ambas propostas pelo MPT10;
- b) 92 demandas propostas por sindicatos profissionais, das quais:
 - i. 70 foram ações civis coletivas;
 - ii. 7 ações cautelares;
 - iii. 12 ações de cumprimento, 2 execuções provisórias (coletivas); e
 - iv. 1 tutela antecipada antecedente.

Além das mencionadas demandas coletivas ajuizadas por entidade sindical há outras 280 ações propostas por sindicatos e federações.

Essas outras 280 ações, porém, possuem objetos distintos, cujo interesse está restrito ao seu autor (entidade sindical), ao trabalhador substituído ou às entidades sindicais litigantes (demandas entre sindicatos, por exemplo).

Desse modo, embora tais ações tenham sido ajuizadas por entes legitimados à tutela coletiva, ostentam natureza individual, e, por isso, não foram computadas como ações coletivas. Essa especificação é encontrada na Tabela 26.

Tabela 26 (2VT.PAL) – Perfil das Demandas Ajuizadas por Entidades Sindicais

Demanda	Quantidade	%
Ações Coletivas	92	24,73
Ações Individuais em Benefícios de Empregado	241	64,78
Ações Individuais de Interesse da Entidade Autora	39	10,49
Total	372	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

Assim, do total das ações ajuizadas por entidades sindicais (372 ações), 92 processos (26,61% do total) envolvem tutela coletiva e, ao menos 241 ações (64,78%) foram propostas em favor dos trabalhadores beneficiados por decisões coletivas.

Da totalidade das ações ajuizadas pelos Sindicatos Profissionais, pouco mais de 10% estão veiculando interesse exclusivo da entidade autora.

4.3.8 Alguns Dados Consolidados do Estado do Tocantins

Em 2016, no Estado do Tocantins, foram ajuizadas 13.297 demandas, das quais 169 foram ações coletivas.

A distribuição dessas ações e das demandas individuais em cada Vara do Trabalho é demonstrada na Tabela 27.

Tabela 27 (TO) – Demandas Coletivas e Demandas Individuais

Vara do Trabalho	Demandas Coletivas	%	Demandas Individuais	%
Araguaína (1VT)	10	5,92	1.296	9,87
Araguaína (2VT)	20	11,83	1.317	10,03
Dianópolis	3	1,77	670	5,10
Guaraí	9	5,32	807	6,15
Gurupi	2	1,19	1.466	11,17
Palmas (1VT)	26	15,39	3.773	28,74
Palmas (2VT)	99	58,58	3.799	28,94
Total	169	100	13.128	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

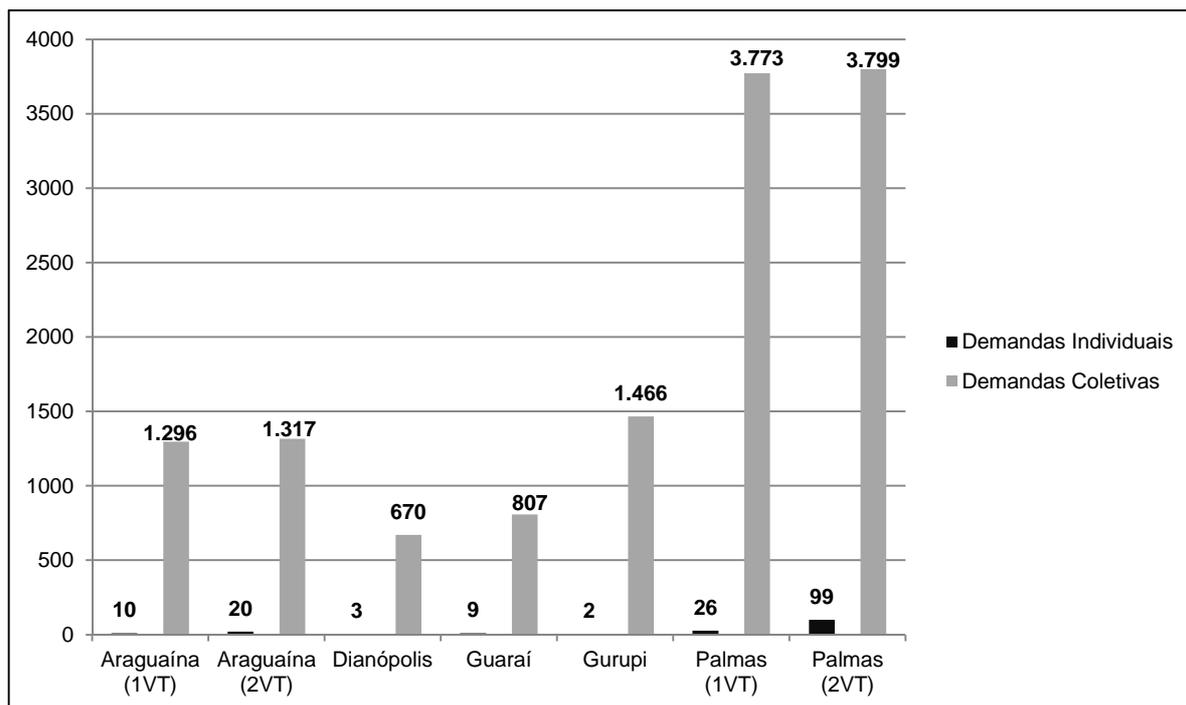
A disposição desses dados possibilita a compreensão de como as ações coletivas ajuizadas em 2016 estão distribuídas no Estado, concentrando o maior número (números absolutos e proporcionais) nas cidades de Palmas e Araguaína.

No restante das unidades do Estado, a Vara do Trabalho de Guaraí ganha destaque, com 9 ações coletivas, que correspondem a 5,32% das ações coletivas ajuizadas no Tocantins.

A Vara Trabalhista de Gurupi, embora com um número superior de feitos em relação às unidades de Araguaína, apresentou o diminuto índice de 1,19% de demandas coletivas.

Essa distribuição dinâmica entre as Varas do Tocantins é melhor identificada no Gráfico 15, que segue.

Gráfico 15 (TO) – Demandas Coletivas e Demandas Individuais



Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

Além da consideração de como cada Vara se situa dentro dos números do Estado do Tocantins, é oportuno observar a comparação entre as unidades, levando em conta a proporcionalidade interna, ou seja, que percentuais as referidas demandas representam em relação ao volume processual daquela unidade. Essa perspectiva pode ser melhor visualizada na Tabela 28.

Tabela 28 (TO) – Demandas Coletivas e Demandas Individuais e sua Proporcionalidade Interna

Vara do Trabalho	Demandas Coletivas	%	Demandas Individuais	%
Araguaína (1VT)	10	0,77	1.296	99,23
Araguaína (2VT)	20	1,50	1.317	98,50
Dianópolis	3	0,45	670	99,55
Guaraí	9	1,10	807	98,90
Gurupi	2	0,14	1.466	99,86
Palmas (1VT)	26	0,68	3.773	99,32
Palmas (2VT)	99	2,54	3.799	97,46

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

A Tabela 28 indica que, na quase totalidade das Varas, as demandas coletivas representam 1,5% ou menos das demandas recebidas, à exceção da 2ª Vara do Trabalho de Palmas, que apresentou o percentual de 2,54%. O Estado do Tocantins apresenta um

média de 1,02% de demandas coletivas nas Varas Trabalhistas nele instaladas.

A consolidação dos números apurados nas Varas Trabalhistas do interior do Estado, quanto às demandas individuais e às demandas potencialmente coletivas, é trazida na Tabela 29.

Tabela 29 (TO) – Demandas com Potencialidade Coletiva, Outras Demandas Individuais e sua Proporcionalidade Interna

Vara do Trabalho	Demandas com Potencialidade Coletiva	%	Outras Demandas Individuais	%
Araguaína (1VT)	431	33,26	865	66,74
Araguaína (2VT)	413	31,36	904	68,64
Dianópolis	392	58,51	278	41,49
Guaraí	305	37,79	502	62,21
Gurupi	605	41,27	861	58,73
Total	2.146		3.410	

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT.

Na Tabela supra, pode ser verificado que, dentre as Varas do Estado, a unidade de Dianópolis apresenta maior percentual de demandas com potencialidade coletiva, com 58,51% das demandas individuais ajuizadas, seguida de Gurupi, com 41,27%. Em números absolutos, o destaque é encontrado também em Gurupi, com 605 processos potencialmente coletivos, seguida da 1ª Vara Trabalhista de Araguaína, com 431 feitos com essa característica.

Como já ressaltado anteriormente, foram consideradas como demandas potencialmente coletiva aquelas cujo objeto, em tese, poderia integrar uma ação coletiva para defesa de interesses metaindividuais.

A existência de um grande percentual de demandas com potencialidade coletiva pode sugerir uma apática atuação sindical, o que representaria um contrassenso, se for considerado o número de entidades sindicais no Brasil e no Estado do Tocantins. Segundo registros do Ministério do Trabalho e Emprego⁵⁹, o país possui 17.288 entidades sindicais registradas regularmente, das quais 16.633 são sindicatos, e há 249 entidades sindicais com abrangência no Estado do Tocantins.

⁵⁹ O perfil dessas entidades e outras informações relevantes podem ser encontradas no sítio do Portal de Informações sobre Relações do Trabalho. Documento disponível em: <http://relacoesdaotrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:SRT:srt_principal1.xaction/generatedContent>. Acesso em: 3 jan. 2018.

A distribuição proporcional pelas Varas do Tocantins também demonstram uma menor utilização dos instrumentos de jurisdição coletiva nas unidades do interior. Embora estas tenham recebido 42,32% das demandas individuais do Estado, somente tiveram 26,03% do total das ações coletivas do Estado.

Esse alto percentual de demandas potencialmente coletivas traz à lembrança uma alteração que, recentemente, o sistema processual brasileiro deixou de adotar. Trata-se do artigo 333 do Novo Código de Processo Civil, vetado pela Presidência da República, que estabelecia a conversão da ação individual em ação coletiva. Sobre o tema, Porto (2016), rebate as razões utilizadas na exclusão do instituto e expõe sua opinião de que esse veto não se sustenta. O autor até defende a possibilidade de aplicação dessa conversão pela cumulação interpretativa do artigo 139, X, do NCPC, com o vigente artigo 333 e seus incisos.

Sem pretender introduzir tema complexo e ainda polêmico, a incidência do referido mecanismo de conversão, na seara justralhista, poderia ser mais um instrumento na tutela jurisdicional dos interesses metaindividuais do trabalhador.

Consigna-se a importância da compreensão de como e se estão sendo utilizados os instrumentos processuais de defesa dos interesses transindividuais, diante da indissociável ligação destes com os direitos fundamentais sociais, como ensina Leite (2001). Oferecer uma prestação jurisdicional coletiva, quando possível, é garantir um direito fundamental de acesso à justiça e viabilizar a concretização de direitos que, sem a coletivização processual, podem ser mais facilmente negligenciados, como ocorre com as lesões de diminuto impacto individual e grande alcance em número de trabalhadores lesados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As concepções e valorização do trabalho humano experimentaram modificações ao longo do tempo. A importância dada ao trabalho humano, no entanto, continua ocupando espaço nas discussões, acreditando, com fulcro em abalizada doutrina, que ainda vivemos uma centralidade desse labor.

A admissão da centralidade do trabalho não impede o reconhecimento de que a contemporaneidade imprimiu novas nuances às relações de produção e de consumo, em sociedade complexa e massificada. Os conflitos humanos não ficaram imunes a esse movimento histórico-social e o Poder Judiciário se depara com uma conflituosidade judicial crescente e com a existência de lesões a interesses metaindividuais.

O estudo realizado perpassou temas que, embora distintos, estão interligados pelo fio condutor da busca pela efetividade do direito a uma prestação jurisdicional que dê adequada respostas ao jurisdicionado. Essa adequação pode ser considerada quando se utiliza o instrumento processual hábil a reparar, em tempo razoável, o direito lesado. Diante dessa perspectiva, mostra-se necessário compreender que instrumentos técnico-processuais podem ser hábeis a viabilizar uma efetiva prestação jurisdicional trabalhista e, nessa direção, a jurisdição coletiva pode ser instrumento processual apto a oferecer rápida resposta aos conflitos envolvendo interesses metaindividuais.

Na procura por tais instrumentos, vem à baila a discussão acerca da tutela coletiva. Como já admitido no processo civil, o modelo clássico de prestação jurisdicional, de matriz individualista, mostrou-se insuficiente para tutelar os interesses transindividuais. A prestação jurisdicional coletiva se afigura mais vantajosa por proporcionar: maior acesso à Justiça, protegendo interesses relevantes quando considerados no conjunto, mas que, por possuírem pequeno valor, não estimulam seus titulares a ingressar em Juízo; economia processual, porquanto, ao conceder legitimação ativa a entes coletivos e ao Ministério Público do Trabalho, impede o abarrotamento das Varas e Tribunais do Trabalho com ações idênticas e repetitivas; e equalização das decisões, evitando-se a prolação de julgamentos diferentes em situações fáticas iguais, contribuindo para uma maior segurança jurídica e credibilidade da prestação jurisdicional.

Desse modo, com o crescimento do número de lides trabalhistas e o alcance das lesões de massa aos direitos dos trabalhadores, é possível afirmar o cabimento e a necessidade da tutela coletiva como forma de se obter uma atuação jurisdicional que reduza a distância entre a solução dada judicialmente e o resultado que seria obtido com

o cumprimento espontâneo das normas trabalhistas pelo empregador.

A investigação quali-quantitativa permitiu identificar que, no movimento processual trabalhista do Tocantins no ano de 2016, há uma preponderância absoluta de processos individuais, em detrimento da coletivização processual. Foi possível constatar um maior número de demandas coletivas nas Varas da capital em comparação com as unidades judiciárias do interior do Estado, bem como, em tais unidades, a existência de um grande percentual de demandas individuais que, pela similitude de objetos e identidade de réus, poderia ter sido objeto de uma demanda coletiva.

No início da pesquisa, imaginava-se que o maior número de ações coletivas poderiam indicar uma maior efetividade na proteção dos direitos e interesses metaindividuais. A investigação, porém, deparou-se com um inesperado reflexo da tutela coletiva: a instauração de mais demandas individuais, para especificar e dar concretude às decisões coletivas. A apuração estatística, então, deverá ser apreciada de forma comedida e a existência de um número pequeno de ações coletivas pode não significar uma ausência de tutela a esses interesses. Do mesmo modo, um maior número dessas ações também não conduz à conclusão de que os direitos transindividuais estão sendo tutelados, diante do percentual, também a ser considerado, das demandas que possuem potencial coletivo (individuais que poderiam ter recebido tratamento coletivo), percentual que se apresentou muito expressivo nas Varas Trabalhistas do interior do Tocantins.

Os objetivos propostos inicialmente para a pesquisa foram atendidos, com a categorização das demandas ajuizadas no Estado do Tocantins no ano de 2016. Apurou-se que foram ajuizadas 169 demandas coletivas, as quais, em sua grande maioria (58,58%), estão na 2ª Vara do Trabalho de Palmas, e 13.128 ações individuais em todo o Estado.

Em relação à totalidade de demandas trabalhistas do referido ano (13.297 processos, excluídas as Cartas Precatórias), a quantidade indicada corresponde a 1,27% de ações coletivas no Estado do Tocantins, em paralelo a 98,73% de demandas individuais.

A já esperada predominância de demandas individuais não impediu que se surpreendesse com um número tão pequeno de autuação coletiva, mormente de demandas ajuizadas pelas entidades sindicais em favor dos interesses dos trabalhadores que representam. Há grande margem para se aumentar esse quantitativo, em números absolutos, sem perder de vista que o percentual de demandas coletivas pode continuar

baixo, diante do constatado fenômeno de geração de novas demandas individuais a partir da sentença coletiva.

Os sindicatos, tão numerosos no país apresentaram diminuta atuação e, em alguns casos, as ações propostas por algumas entidades tiveram única e exclusivamente a busca do pagamento de contribuições sindicais devidas pelo trabalhador ou pelos empregadores. A modesta atuação sindical pode ser aferida quando se considera, nas Varas Trabalhistas do interior do Tocantins, o grande percentual de demandas com potencialidade coletiva e o diminuto número de ações coletivas.

O estudo ainda permitiu perceber a impossibilidade de adequado cumprimento da meta estabelecida pelo CNJ para a priorização das ações coletivas, diante da ausência de correto enquadramento das demandas de natureza coletiva, tendo sido averiguado que diversas ações, embora tenham tramitando como individuais, tinham por objeto a tutela de interesses difusos, coletivos e/ou individuais homogêneos.

Atento ao importante papel das ações coletivas na prestação jurisdicional, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabeleceu a meta n. 6 de 2015⁶⁰, para que fossem identificadas e julgadas as ações coletivas distribuídas nos períodos fixados, os quais variam de acordo com o órgão jurisdicional. No entanto, não há critérios seguros ou claros para apuração do número de ações coletivas distribuídas na Justiça do Trabalho (e, por consequência, no Estado do Tocantins).

Os dados estatísticos não consideram quem figura como parte do processo (se um Sindicato ou Ministério Público do Trabalho, por exemplo) ou a natureza dos interesses tutelados (se puramente individuais ou metaindividuais). Simplesmente foram escolhidas determinadas classes processuais⁶¹, que não permitem aquilatar a verdadeira quantidade de demandas coletivas existentes na Justiça do Trabalho.

A ausência de dados estatísticos específicos relativos às demandas coletivas na Justiça do Trabalho impede a realização de estudos mais aprofundados e a análise de sua condução pelo magistrado trabalhista. A presente pesquisa envidou esforços para indicar, com precisão, quais demandas são verdadeiramente coletivas foram ajuizadas no Estado do Tocantins no período analisado e, principalmente, quais interesses poderiam ter sido, em tese, defendidos em demandas coletivas.

⁶⁰ Informações disponíveis em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/02/72f0de09b6136174084c18e85fce3aad.pdf>.

⁶¹ As classes processuais consideradas na apuração e cumprimento da meta n. 6 de 2015 são indicadas e detalhadas pelo CNJ, conforme documento disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2015/10/17aeb9848e23d4f7e4afcbf5a84dfada.pdf>.

Nesse particular, entende-se cabíveis alterações no Sistema do PJe-JT, de modo que o autor, ao ingressar em juízo, preste informações quanto à natureza dos interesses envolvidos. Isso possibilitaria uma maior exatidão na correspondência entre a natureza da demanda (se coletiva ou individual), gerando dados estatísticos fidedignos e possibilitando uma priorização na tramitação e julgamento dos feitos que tutelam direitos transindividuais. Do mesmo modo, sugere-se a expedição, pelo E. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, de recomendação formal aos advogados trabalhistas acerca da importância de um correto enquadramento da demanda ajuizada.

A investigação realizada pode contribuir para a realização de novos estudos acadêmicos, que permitam, sem se desprender dos alicerces sociológicos, a compreensão dessa nova dinâmica que se apresenta, de demandas trabalhistas de massa.

Também poderá ser objeto de novas pesquisas a especificação dos objetos de atuação judicial dos entes sindicais, que possam indicar a necessidade de maior atuação sindical na prevenção de lesões a direitos trabalhistas individuais e/ou coletivos. Desse modo, outros caminhos se abrem, para essa autora e para a comunidade científica em geral, mormente quanto ao perfil da atuação sindical nas demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho. Sobre esse perfil, aliás, há interessante estudo publicado por André Gambier Campos, Técnico de planejamento e pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, no qual, além de se debruçar sobre o retro mencionado perfil, também apresenta alguns dos dilemas sindicais e reflexões sobre liberdade de associação e possibilidades de transformação da estrutura sindical hoje existente.

Outro elemento que pode merecer atenção investigativa se refere à discrepância entre o número de ações coletivas distribuídas para as Varas do Trabalho de Palmas. Conquanto o quantitativo de demandas individuais se aproximem (3.773 na 1VT.PAL e 3.799 na 2VT.PAL), o volume de demandas coletivas sofre grande disparidade. Na 1ª Vara de Palmas foram ajuizadas 26 demandas coletivas em contraponto às 169 ações coletivas verificadas na 2ª Vara de Palmas. Essa unidade recebeu, sozinha, quase 60% de todas as demandas coletivas do Estado do Tocantins. Essa diferenciação pode ser um indicativo de eventual falha técnica na distribuição aleatória dos processos.

A pesquisa, embora encerrada temporalmente, fica aberta para novos e diferentes olhares, como se espera do conhecimento que se propõe científico e que deve estar permeado da possibilidade de diálogo futuro, por quem conduziu a pesquisa e por outros estudiosos que se interessarem pelo tema.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOS, Suzana. **O que é trabalho**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2012. (Coleção Primeiros Passos, n. 171).
- ABRANTES, João José. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Almedina, 2005.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A tutela dos direitos de personalidade no direito do trabalho brasileiro. **Revista trabalhista direito e processo**, Anamatra, São Paulo: LTr, n. 26, p. 107-126, 2008.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório**: O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. 2010. Disponível em: <http://www.giovannialves.org/artigo_giovanni%20alves_2010.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2017.
- AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Os direitos fundamentais e a constitucionalização do direito do trabalho. *In*: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988**: uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTr, 2008. p. 249-273.
- ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- _____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- _____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.
- ARAÚJO, Francisco Rossal de. A natureza jurídica da relação de trabalho – novas competências da justiça do trabalho – Emenda Constitucional n. 45/2004. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 22, n. 254, fevereiro de 2005, HS Editora. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/81700/2005_araujo_francisco_natureza_juridica.pdf?sequence=1>. Acesso em: 3 nov. 2017.
- ARAÚJO, Silvia Maria de; BRIDI, Maria Aparecida; MOTIM, Benilde Lenzi. **Sociologia**: um olhar crítico. São Paulo: Contexto, 2013.
- ASSIS, Roberta Maria Corrêa de. **A proteção constitucional do trabalhador** – 25 anos da Constituição Federal de 1988. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, maio/2013 (Texto para Discussão n. 127). Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos->

para-discussao/td-127-a-protecao-constitucional-do-trabalhador-25-anos-da-constituicao-federal>. Acesso em: 12 set. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

BAUMAN, Zygmunt. **Ética pós-moderna**. Tradução de João Rezende Costa. São Paulo: Paulus, 1997.

_____. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. **Efetividade do processo e técnica processual**. São Paulo: Malheiros, 2007.

BORBA, Joselita Nepomuceno. **Efetividade da tutela coletiva**. São Paulo: LTr, 2008.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. 11. ed. Tradução de Fernando Tomaz (português de Portugal). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRASIL. **Decreto-lei n. n. 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 3 fev. 2017.

_____. **Lei n. 7.347**, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm>. Acesso em: 4 out. 2017.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 fev. 2017.

_____. **Lei n. 7.701**, de 21 de dezembro de 1988. Dispõe sobre a especialização de Turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7701.htm>. Acesso em: 3 dez. 2017.

_____. **Lei n. 8.078**, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm>. Acesso em: 3 out. 2017.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial n. 1085218** RS 2008/0187271-3., Relator Ministro Luiz Fux, Órgão Julgador Primeira Turma, data da publicação DJe 6/11/2009.

_____. **Lei n. 13.105**, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 3 fev. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Coordenadoria de Estatística e Pesquisa. **Relatório geral da Justiça do Trabalho**. 2017a. Documento disponível em: <<http://www.tst.jus.br/justica-do-trabalho2>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. _____. **Litigiosidade**: dissídios coletivos. 2017b. Documento disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/dissidios-coletivos>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. _____. **Litigiosidade**: movimentação processual/série histórica dos Tribunais Regionais do Trabalho. 2017c. Documento disponível em: <<http://www.tst.jus.br/tribunais-regionais-do-trabalho1>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. _____. **Litigiosidade**: movimentação processual/10ª Região – DF e TO. 2017d. Documento disponível em: <<http://www.tst.jus.br/trt10>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10). **Estatísticas 1º grau** (2012). Documento disponível em: <http://www.trt10.jus.br/institucional/informacoes/corregedoria/estatisticas/2012/estatistica_1_2012_02_12.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. _____. **Estatísticas 1º grau** (2013). Documento disponível em: <http://www.trt10.jus.br/institucional/informacoes/corregedoria/estatisticas/2013/estatistica_1_2013_02_12.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. _____. **Fase de conhecimento**: Varas do Trabalho/10ª Região (2016). Documento disponível em: <http://www.trt10.jus.br/institucional/informacoes/corregedoria/produtividade1grau/produtividade/produtividade1_2016_13_vc.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. _____. **Sistema processo judicial eletrônico (PJe-JT)**. Documento disponível em: <<http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&pag=PJE&ori=ini&path=servicos/pje/index.php>>. Acesso em: 4 jan. 2018.

BRIGNONI, Hugo Fernández. La conflictividad social y laboral em Uruguai. Perfil (semblanza) de um modelo conflictivo peculiar. **Revista de Derecho Social**, Albacete (Espanha), n. 2, p. 119-151, 2007.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. 4. ed., São Paulo: LTr, 2016.

CAMARGO, Margarida Maria Lacombe. **Hermenêutica e argumentação**: uma contribuição ao estudo do direito. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2010.

CÂMARA, Alexandre. **Lições de direito processual civil**. Vol. I. 19. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

CAMPOS, Ricardo Bruno Cunha. Sociedades complexas: indivíduo, cultura e o individualismo. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, Paraíba, n. 7, p. 8-22, set. 2004.

CAPPELLETTI, Mauro. Formações sociais e interesses coletivos diante da justiça civil. Traduzido por Nelson Renato Palaia Ribeiro de Campos. **Revista de Processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977.

CARDOSO, Luís Antônio. A categoria trabalho no capitalismo contemporâneo. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 265-295, nov. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702011000200011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 24 ago. 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Ministério Público do Trabalho e tutela judicial coletiva**. Brasília/DF: Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), 2007.

CARNELUTTI, Francesco. **Sistema de direito processual civil**. Tradução de Hiltomar Martins Oliveira. São Paulo: Classic Book, 2000, v. 1.

CERDEIRA, Eduardo de Oliveira. **Ações coletivas e a substituição processual pelos sindicatos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

CHAMBERLAIN, Marise M. Cavalcanti. Direitos ou interesses metaindividuais e sua classificação. *In*: LEITE, Carlos Henrique Bezerra (Coord.). **Direitos metaindividuais**. São Paulo: LTr, 2004, p. 37-52.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 14 ed. Rio de Janeiro: Malheiros, 1998.

COMPARATO, Fábio Konder. A nova cidadania. **Lua Nova**, São Paulo, n. 28-29, p. 85-106, Abril 1993. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451993000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 dez. 2017.

_____. O Poder Judiciário no regime democrático. **Revista Estudos Avançados**, Rio Grande do Sul, vol. 18, n. 51, p.151-159, 2004. Disponível em:<<http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/10004>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

DAHRENDORF, Ralf. **Sociedade e liberdade**. Tradução de Vamireh Chacon. Brasília: Ed. Universidade de Brasília, 1981.

DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. *In*: CHANLAT, Jean-François. (Coord.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1992, p. 150-173.

_____. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 70, n. 6, p. 657-685, jun. 2006.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017a.

_____. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017b.

_____. Constituição da República, estado democrático de direito e direito do trabalho. *In*: **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017c.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

_____. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. 7. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

DIDIER JÚNIOR, Fredie; ZANETI JÚNIOR, Hermes. **Curso de direito processual civil**: processo coletivo. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2009. v. 4.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **A instrumentalidade do processo**. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 9. ed., São Paulo: Saraiva, 1997.

DONIZETE, Elpídio; CERQUEIRA, Marcelo. **Curso de processo coletivo**. São Paulo: Atlas, 2010.

FERNANDES, Suzidarly Ribeiro Teixeira. Os direitos fundamentais do trabalhador como limite ao poder do empregador. **Vertentes do Direito**, Tocantins, ano 1, v. 2, n. 2, p. 67-86, dez. 2015. Disponível em: <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/direito/article/view/1602>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**: Técnica, Decisão, Dominação. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio básico da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.

FRAGALE FILHO, Roberto. Nem a lei liberta: a Constituição de 1988 e os direitos sociais vinte anos depois. *In*: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN,

Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois.** São Paulo: LTr, 2008. p. 385-395.

FREIRE, PAULO. **Pedagogia da indignação: Cartas pedagógicas e outros escritos.** São Paulo: UNESP, 2000.

GAIZO, Flavia Viana Del. **A definição de direitos metaindividuais e o microsistema da tutela coletiva.** São Paulo. Grupo de Pesquisa: Tutela Jurisdicional dos Direitos Coletivos. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). 2008. Disponível em: <<http://www.pucsp.br/tutelacoletiva/download/ARTIGO-4-flavia-viana.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

_____. Direitos metaindividuais não são heterogêneos. **Revista Consultor Jurídico.** São Paulo, 15 maio 2014. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2014-mai-15/gustavo-garcia-direitos-metaindividuais-nao-sao-heterogeneos>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

_____. **Curso de direito processual do trabalho.** 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GIDI, Antônio. **Coisa julgada e litispendência em ações coletivas.** São Paulo: Saraiva, 1995, p. 16.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. **Direito processual civil esquematizado.** 8. ed. São Paulo : Saraiva, 2017.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo.** Tradução de Ângela Ramalho Vianna e Sérgio Goés de Paulla. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

GONZAGUINHA. **Caminhos do coração.** Brasília, EMI, 1982. Disponível em: <http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=184:caminhos-do-coracao&catid=35:letras&Itemid=54>. Acesso em: 14 nov. 2017.

GRAU, Eros Roberto. **O direito posto e o direito pressuposto.** 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

HOBBS, Thomas. **O Leviatã.** São Paulo: Martin Claret, 2006.

LAURINO, Salvador Franco de Lima. A competência da justiça do trabalho: o significado da expressão 'relação de trabalho' no artigo 114 da Constituição da República. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 69, n. 5, p. 549-551, maio. 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A legitimação do ministério público do trabalho na defesa dos interesses individuais homogêneos. **Rev. TST**, Brasília, vol. 67, n. 3, jul/set 2001. Disponível em <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/52285>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

_____. **Curso de direito processual do trabalho.** 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIPOVETSKY, Gilles e CHARLES, Sébastien. **Os tempos hipermodernos**. Tradução de: Mário Vilela. São Paulo: Barcarolla, 2004.

_____. **A era do vazio**: ensaios sobre o individualismo contemporâneo. Tradução de Therezinha Monteiro Deutsch. São Paulo: Manole, 2005.

_____. “A pós-modernidade não existe”. Entrevista a Marcelo Galli. **Revista Filosofia, Ciência & Vida**, ed. 49. Agosto de 2010. Disponível em: <<http://oraculophilosophico.blogspot.com.br/2010/12/pos-modernidade-nao-existe.html>>. Acesso em: 3 abr. 2017.

MACIEL JÚNIOR, Vicente de Paula. Teoria do direito coletivo: direito ou interesse (difuso, coletivo e individual homogêneo)? **Virtuajus – Revista eletrônica da Faculdade Mineira de Direito** – PucMinas. 2004. Disponível em: <http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2004/TEORIA%20DO%20DIREITO%20COLETIVO%20DIREITO%20OU%20INTERRESSE%20DIFUSO%20COLETIVO%20E%20INDIVIDUAL%20HOMOGENEO.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2016.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos**: conceito e legitimação para agir. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Curso de processo civil**: Teoria Geral do Processo. v. 1. 7 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

MARMELSTEIN, George Lima. **Curso de direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINEZ, Luciano . A coletivização do processo do trabalho e a realização do direito fundamental de acesso à ordem jurídica justa. *In*: Ingo Wolfgang Sarlet; Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; Ana de Oliveira Frazão. (Org.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014, v. 1, p. 479-504.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Ação civil pública e ação civil coletiva. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 59, n. 11, p. 1449-1451, nov. 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARX, Karl Heinrich; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Tradução de Álvaro Pina. São Paulo: Boitempo, 2008.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 26. ed., São Paulo: Saraiva, 2013.

MEIRELES, Edilton. **A constituição do trabalho**: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MEIRELES, Hely Lopes. Mandado de segurança. 25 ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação civil pública na Justiça do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

MIESSA, Elisson. **Processo do trabalho para concursos**. Salvador: Juspodivm, 2013.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MOREIRA, Barbosa. Tutela jurisdicional dos interesses coletivos ou difusos. *In*: _____. **Temas de direito processual**. São Paulo: Saraiva, 1984.

_____. Por um processo socialmente efetivo. **Revista de Processo**. São Paulo, v.27, n.105, p. 183-190, jan./ mar. 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei; SILVA, Maria Liduína de Oliveira e. (Entrevistadoras). Adeus ao trabalho? Vinte anos depois... Entrevista com Ricardo Antunes. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 124, p. 773-799, out./dez. 2015.

NOGUEIRA, Vânia Marcia Damasceno. O movimento mundial pela coletivização do processo e seu ingresso e desenvolvimento no direito brasileiro. **Revista Jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, n. 12, 2009. Disponível em https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/28065/movimento_mundial_pela_coletivizacao.pdf. Acesso em 2 nov. 2017.

OLIBONI, Luiza Maria. O direito na sociedade complexa e as novas formas de imputação de responsabilidade civil por danos ambientais. **Revista Ambiente & Educação**, Rio Grande do Sul, vol. 15, p. 139-157, 2010. Disponível em: <https://www.seer.furg.br/ambeduc/article/viewFile/882/919>. Acesso em: 18 nov. 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A nova competência da justiça do trabalho (uma contribuição para a compreensão dos limites do novo art. 114 da Constituição Federal de 1988). **Panóptica**, Vitória, ano 1, n. 6, fev. 2007, p. 93-131. Disponível em: <http://www.panoptica.org>. Acesso em: 4 dez. 2017.

PEDRON, Flávio Quinaud. Direitos e interesses: (re) pensando a relação para além de uma compreensão semântica. **Vox Forensis**, Espírito santo do Pinhal, v. 1, p. 214-223, 2008.

PEIRANO, Mariza G. Etnocentrismo às avessas: o conceito de sociedade complexa. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 26, n. 1, p. 97-115, 1983. Disponível em: http://www.marizapeirano.com.br/artigos/1983_etnocentrismo_as_avessas.pdf. Acesso em: 11 jul. 2017.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Los derechos fundamentales**. 9. ed. Madrid: Tecnos, 2007, p. 30.

PIMENTA, José Roberto Freire; FERNANDES, Nadia Soraggi. **A importância da coletivização do processo trabalhista**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ªReg., Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 45-60, jul./dez. 2007.

PINHEIRO, Samir Araújo Mohana. Competência material da justiça do trabalho: reflexos da Emenda Constitucional 45/04. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF, 2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.42813&seo=1>> Acesso em 5 dez. 2017.

PORTELLA, Eduardo. Dilemas e desafios da modernidade. **Estud. av.**, São Paulo, v. 14, n. 40, p. 116-121, dez. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142000000300012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 dez. 2017.

PORTO, José Roberto Sotero de Mello. **Conversão da ação individual em coletiva no novo CPC**: um veto que não se sustenta.

Revista Consultor Jurídico. São Paulo, 19 abr. 2016. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-abr-19/tribuna-defensoria-conversao-acao-individual-coletiva-cpc>>. Acesso em: 10 jan. 2018.

PRONI, Marcelo Weishaupt. O trabalho na civilização contemporânea: leituras e reflexões. *In*: **IX Simpósio Internacional Processo Civilizador**, Londrina. Anais eletrônicos n. 9. p. 1-11, 2005. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-estudo/processoscivilizadores/portugues/sitesanais/anais9/artigos/mesa_redonda/art14.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2017.

RAMOS, Brasilino Santos. **Razoável duração do processo e efetividade da tutela dos direitos fundamentais do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SANTOS, Leonardo Bis dos. O conflito social como ferramenta teórica para interpretação histórica e sociológica. **Bol. Mus. Para. Emílio Goeldi. Ciênc. hum.**, Belém, v. 9, n. 2, p. 541-553, Ago. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-81222014000200015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 5 set. 2017.

SANTOS, Willians Franklin Lira dos. **A crise do dissídio individual e o fenômeno da coletivização do processo**: o papel da prova como garantia de efetividade e cidadania no processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SCHIER, Paulo Ricardo. **Filtragem constitucional**: construindo uma nova dogmática jurídica. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1999.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

SMANIO, Gianpaolo Poggio. **Interesses difusos e coletivos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

SOARES, Fabiana Maria. A ação civil pública trabalhista e a indenização por dano moral coletivo. **VirtuaJus**. PUC Minas, 2010. Disponível em: <http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/2_2010/discentes/A%20ACAO%20CIVIL%20PUBLICA%20TRABALHISTA%20E%20A%20INDENIZACAO%20POR%20DANO%20MORAL%20COLETIVO.pdf>. Acesso em dez. 2017.

SUCUPIRA, Pedro Henrique de Araripe. **Coletivização de demandas individuais**. 239 folhas. Dissertação (Mestrado em Direito Processual) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-11022015-162714/es.php>>. Acesso em: 2 nov. 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. **Instituições de direito do trabalho**. vol I., 22. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005.

TARTUCE, Flávio; NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito do consumidor: direito material e processual**. 6.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil: Teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum**, vol. I., 58. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

TONI, Miriam de. Visões sobre o trabalho em transformação. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 9, p. 246-286, jan. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222003000100009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 2 ago. 2017.

VELHO, Gilberto. **Projeto e metamorfose: antropologia das sociedades complexas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

VIDAL NETO, Pedro. **Estado de direito: direitos individuais e direitos sociais**. São Paulo: Editora Legislação do Trabalho, 1979.

ZANETI JÚNIOR, Hermes; GARCIA, Leonardo de Medeiros. **Direitos difusos e coletivos**. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

APÊNDICE A
CLASSES PROCESSUAIS DAS DEMANDAS DISTRIBUÍDAS PARA AS
VARAS DO TRABALHO DO TOCANTINS NO ANO 2016

1ª VARA DO TRABALHO DE ARAGUAÍNA

Classe Processual	Quantidade	%
Outras Demandas Trabalhistas	1.259	87,73
Carta Precatória	129	8,99
Ação de Consignação em Pagamento	19	1,32
Ação de Execução Fiscal	7	0,49
Ação Civil Pública	4	0,28
Ação de Cumprimento	4	0,28
Alvará Judicial	2	0,14
Cautelar Inominada	2	0,14
Embargos de Terceiros	2	0,14
Execução de Termo de Ajuste de Conduta	2	0,14
Execução Provisória em Autos Suplementares	1	0,07
Busca e Apreensão	1	0,07
Exceção de Pré-Executividade ⁶²	1	0,07
Execução de Certidão de Crédito Judicial	1	0,07
Mandado de Segurança	1	0,07
Total	1.435	100

Fonte: Elaborada pela autora; PJe-JT.

2ª VARA DO TRABALHO DE ARAGUAÍNA

Classe Processual	Quantidade	%
Outras Demandas Trabalhistas	1.261	85,61
Carta Precatória	136	9,23
Ação de Consignação em Pagamento	19	1,29
Embargos de Terceiros	15	1,01
Ação de Execução Fiscal	8	0,54
Ação Cautelar	7	0,47
Ação Civil Pública	5	0,34
Execução Provisória em Autos Suplementares	5	0,34
Execução de Termo de Ajuste de Conduta (TAC)	5	0,34
Ação de Cumprimento	3	0,20
Mandado de Segurança	2	0,14

⁶² Distribuída como Ação de Cumprimento (0000994-57.2016.5.10.0812).

Classe Processual	Quantidade	%
Ação de Exigir Contas	1	0,07
Alvará Judicial	1	0,07
Cumprimento de Sentença	1	0,07
Exceção de Incompetência	1	0,07
Execução de Certidão de Crédito Judicial	1	0,07
Homologação de Transação Extrajudicial	1	0,07
Interdito Proibitório	1	0,07
Total	1.473	100

Fonte: Elaborada pela autora; PJe-JT.

VARA DO TRABALHO DE DIANÓPOLIS

Classe Processual	Quantidade	%
Outras Demandas Trabalhistas	576	77,00
Carta Precatória	75	10,03
Alvará Judicial	58	7,75
Embargos de Terceiros	30	4,01
Ação de Cumprimento	2	0,28
Ação de Execução Fiscal	2	0,28
Carta de Ordem	1	0,13
Exceção de Incompetência	1	0,13
Execução Provisória em Autos Suplementares	1	0,13
TUTELA ANTECIPADA ANTECEDENTE	1	0,13
TUTELA CAUTELAR ANTECEDENTE	1	0,13
Total	748	100

Fonte: Elaborada pela autora; PJe-JT.

VARA DO TRABALHO DE GUARÁÍ

Classe Processual	Quantidade	% *
Outras Demandas Trabalhista	775	77,56
Carta Precatória	191	18,97
Homologação de Transação Extrajudicial	13	1,29
Ação de Consignação em Pagamento	9	0,89
Ação de Cumprimento	7	0,10
Ação de Execução Fiscal	3	0,29
Ação Civil Pública	2	0,20
Embargos de Terceiros	2	0,20

Classe Processual	Quantidade	%
Embargos Infringentes em Execução Fiscal	1	0,10
Exceção de Incompetência	1	0,10
Alvará Judicial	1	0,10
Arresto	1	0,10
Execução Provisória em Autos Suplementares	1	0,10
Total	1.007	100

Fonte: Elaborada pela autora; PJe-JT.

VARA DO TRABALHO DE GURUPI

Classe Processual	Quantidade	%
Outras Demandas Trabalhistas	1.387	85,94
Carta Precatória	146	9,05
Ação de Execução Fiscal	24	1,49
Embargos de Terceiros	21	1,30
Ação de Consignação em Pagamento	13	0,80
Execução Provisória em Autos Suplementares	5	0,32
Alvará Judicial	3	0,19
Tutela Cautelar Antecedente	3	0,19
Carta de Ordem	2	0,12
Mandado de Segurança	2	0,12
Protesto	2	0,12
Ação Civil Pública	1	0,06
Ação Civil Coletiva	1	0,06
Cautelar Inominada	1	0,06
Execução de Certidão de Crédito Judicial	1	0,06
Interdito Proibitório	1	0,06
Tutela Antecipada Antecedente	1	0,06
Total	1.614	100

Fonte: Elaborada pela autora; PJe-JT.

1ª VARA DO TRABALHO DE PALMAS

Classe Processual	Quantidade	%
Outras Demandas Trabalhistas	3.305	77,56
Carta Precatória	462	10,84
Execução Provisória em Autos Suplementares	170	3,99
Execução de Certidão de Crédito Judicial	169	3,97
Ação de Execução Fiscal	43	1,01

Classe Processual	Quantidade	%
Ação de Consignação em Pagamento	39	0,91
Cumprimento de Sentença	27	0,63
Ação Civil Coletiva ⁶³	13	0,31
Embargos de Terceiros	6	0,14
Mandado de segurança	6	0,14
Ação Civil Pública ⁶⁴	5	0,13
Ação Cautelar	3	0,07
Alvará Judicial	3	0,07
Ação de Cumprimento ⁶⁵	2	0,05
Execução de Termo de Ajuste de Conduta	2	0,05
Execução de Termo de Conciliação de CCP ⁶⁶	2	0,05
Carta de Ordem	1	0,02
Homologação de Transação Extrajudicial	1	0,02
Inquérito para Apuração de Falta Grave	1	0,02
Interdito Proibitório	1	0,02
Total	4.261	100

Fonte: Elaborada pela autora; PJe-JT.

2ª VARA DO TRABALHO DE PALMAS

Classe Processual	Quantidade	%
Outras Demandas Trabalhistas	3.257	76,39
Carta Precatória	366	8,59
Execução de Certidão de Crédito Judicial	232	5,44
Execução Provisória em Autos Suplementares	170	3,99
Ação Civil Coletiva ⁶⁷	70	1,64
Ação de Consignação em Pagamento	50	1,17
Ação de Execução Fiscal	48	1,13
Cumprimento de Sentença	30	0,70
Ação de Cumprimento ⁶⁸	12	0,28

⁶³ Registrado como Ação Civil Coletiva há somente 4 demandas. No entanto, outras 8 ostentam essa natureza, embora tenham sido nominadas ou distribuídas como Reclamação Trabalhista.

⁶⁴ O PJe-JT computou o número de 7 ACPs, mas 2 delas são, em verdade, Ações Cíveis Coletivas.

⁶⁵ Outras 6 demandas, embora denominadas de Ação de Cumprimento, não são de natureza coletiva, eis que tem por objeto a cobrança de contribuição sindical em favor de seu autor.

⁶⁶ CCP – Comissão de Conciliação Prévia. Título executivo previsto no artigo 625-E da CLT.

⁶⁷ Registrado como Ação Civil Coletiva há somente 2 demandas. No entanto, outras 81 ostentam essa natureza, embora tenham sido nominadas ou distribuídas como reclamação trabalhista ou ação de cumprimento.

Classe Processual	Quantidade	%
Ação Cautelar	7	0,16
Ação Civil Pública	5	0,12
Execução de Termo de Conciliação de Comissão de Conciliação Prévia	4	0,09
Alvará Judicial	3	0,07
Carta de Ordem	2	0,05
Execução de Termo de Ajuste de Conduta	2	0,05
Interdito Proibitório	2	0,05
Homologação de Transação Extrajudicial	1	0,02
Mandado de segurança	1	0,02
Tutela Antecipada Antecedente	1	0,02
Tutela Cautelar Antecedente	1	0,02
Total	4.264	100

Fonte: Elaborada pela autora; PJe-JT.

⁶⁸ Outras 10 demandas, embora denominadas de Ação de Cumprimento, não são de natureza coletiva, eis que tem por objeto a cobrança de contribuição sindical em favor de seu autor.

APÊNDICE B

DEMANDAS INDIVIDUAIS COM POTENCIALIDADE PARA DEFESA COLETIVA DISTRIBUÍDAS PARA AS VARAS DO TRABALHO DO INTERIOR DO TOCANTINS NO ANO 2016

1ª VARA DO TRABALHO DE ARAGUAÍNA

Polo Passivo da Ação Trabalhista	Quantidade	%
Minerva S.A.	46	3,55
Umanizzare Gestão Prisional e Serviços S.A	33	2,55
Masterboi Ltda.	28	2,16
Pro-Saúde - Associação Beneficente de Assistência Social de Hospitalar	24	1,85
JBS S.A.	23	1,77
Bonasa Alimentos S.A.	22	1,70
GD Construtora Ltda.	21	1,62
Construtora Jurema Ltda.	18	1,39
MJL - Construções e Limpeza Ltda.	18	1,39
Transbrasileira Encomendas e Cargas Ltda.	18	1,39
Coral Administração e Serviços Ltda. Recuperação Judicial	17	1,31
Coservice Serviços Ltda.	16	1,23
Boiforte Frigoríficos Ltda.	15	1,17
Atalaia Serviços de Segurança e Vigilância Ltda. e Atalaia Serviços de Limpeza Ltda.	14	1,08
Friboitins Derivados de Carne Ltda.	14	1,08
Enecol, Construção, Engenharia e Manutenção Eireli.	11	0,85
Instituto Sócio Educacional Solidariedade - Ises	9	0,69
Litucera Limpeza e Engenharia Ltda.	9	0,69
Ibiza Construtora Ltda.	8	0,62
B T C Engenharia Ltda.	7	0,54
Frigonortesul Indústria de Derivados de Carnes Importação e Exportação Ltda.	7	0,54
Nordal Norte Modal Transportes Ltda.	7	0,54
W Brasil Serviços Eireli	7	0,54
Consórcio Conduto-Egesa	6	0,46
Gazin Indústria e Comércio de Móveis e Eletrodomésticos Ltda.	6	0,46
Indústria Construções e Montagens Ingelec S.A. - Incomisa	6	0,46
Serviço Nacional de Aprendizagem Rural Senar	6	0,46
Pneus Santana Ltda.	5	0,39
Savana Construtora e Incorporadora Ltda.	5	0,39

Polo Passivo da Ação Trabalhista	Quantidade	%
Consórcio Construtor Belo Monte	5	0,39
Subtotal	431	33,26
Outras Demandas Individuais	865	66,74
Total	1.296	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT. Percentual em relação ao total de demandas individuais (1.296 processos).

2ª VARA DO TRABALHO DE ARAGUAÍNA

Polo Passivo da Ação Trabalhista	Quantidade	%
Minerva S.A.	41	3,11
Umanizzare Gestao Prisional e Serviços S.A	30	2,28
JBS S.A.	24	1,82
MJL - Construções e Limpeza Ltda.	22	1,67
Masterboi Ltda.	21	1,59
Coservice Serviços Ltda.	20	1,52
Pro-Saúde - Associação Beneficente de Assistência Social de Hospitalar	20	1,52
Transbrasileira Encomendas e Cargas Ltda.	20	1,52
Bonasa Alimentos S.A.	18	1,37
Boiforte Frigoríficos Ltda.	15	1,14
Consórcio Construtor Belo Monte	15	1,14
GH Engenharia de Fundações Ltda.	15	1,14
Atalaia Serviços de Segurança e Vigilância Ltda. e Atalaia Serviços de Limpeza Ltda.	13	0,99
Coral Administração e Serviços Ltda. Recuperação Judicial	13	0,99
Construtora Jurema Ltda.	12	0,91
Litucera Limpeza e Engenharia Ltda.	12	0,91
Frigonortesul Indústria de Derivados de Carnes Importação e Exportação Ltda.	11	0,83
Companhia de Saneamento do Tocantins - Saneatins	10	0,76
Enecol, Construção, Engenharia e Manutenção Eireli.	10	0,76
Ricardo Natalino Greco	9	0,68
GD Construtora Ltda.	8	0,62
Friboitins Derivados de Carne Ltda.	8	0,62
W Brasil Serviços Eireli	7	0,53
Abengoa Construção Brasil Ltda.	6	0,45
Gazin Indústria e Comércio de Móveis e Eletrodomésticos Ltda.	6	0,45
Savana Construtora e Incorporadora Ltda.	6	0,45
Serviço Nacional de Apreensão Rural Senar	6	0,45

Polo Passivo da Ação Trabalhista	Quantidade	%
Cerâmica Cermar Ltda.	5	0,38
Município de Esperantina	5	0,38
Tocantins Vigilância Eireli	5	0,38
Subtotal	413	31,36
Outras Demandas Individuais	904	68,64
Total	1.317	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT. Percentual em relação ao total de demandas individuais (1.317 processos).

VARA DO TRABALHO DE DIANÓPOLIS

Polo Passivo da Ação Trabalhista	Quantidade	%
Coral Administração e Serviços Ltda. em Recuperação Judicial	131	19,55
Itafos Arraias Mineração e Fertilizantes S.A.	44	6,57
Geominas Minerações Ltda.	31	4,63
Juelson do Bonfim da Mata	28	4,18
LC da Luz Construção, Limpeza e Locação Ltda.	22	3,28
Base Dupla Serviços e Construções Civil Eireli	18	2,69
Natical Natividade Calcário Ltda.	16	2,39
Gold Max Mineração - Eireli	15	2,24
Nativa Mineração Limitada	15	2,24
Atual Construtora Eireli	12	1,79
Construtora Girassol Limitada	8	1,19
Energisa Tocantins Distribuidora de Energia S.A.	8	1,19
M & C - Mineração, Transporte e Logística Ltda.	8	1,19
Construmil Construtora e Terraplenagem Ltda.	7	1,04
Mineração Santa Luzia Limitada	7	1,04
Selvat Serviços de Eletrificação Ltda.	6	0,90
SIC Agrícola S.A.	6	0,90
CSN Engenharia Ltda.	5	0,75
Hélio Soares de Andrade	5	0,75
Subtotal	392	58,51
Outras Demandas Individuais	278	41,49
Total	670	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT. Percentual em relação ao total de demandas individuais (670 processos).

VARA DO TRABALHO DE GUARÁÍ

Polo Passivo da Ação Trabalhista	Quantidade	% *
Construtora Viero S.A.	119	14,74
W Spuma Colchões e Espumas Industriais Ltda.	30	3,72
Coral Administração e Serviços Ltda. em Recuperação Judicial / Massa Falida de Coral Administração e Serviços Ltda.	25	3,10
LC da Luz Construção, Limpeza e Locação Ltda.	24	2,97
Hope Recursos Humanos S.A.	17	2,11
Enecol, Construção, Engenharia e Manutenção Eireli.	12	1,49
Kelm & Gurgel Ltda.	11	1,36
Total S.A.	9	1,11
Abengoa Construção Brasil Ltda.	8	0,99
CKI Participações S.A.	8	0,99
Construtora Uniforte Ltda.	8	0,99
Concrefort Construtora Ltda.	7	0,87
Bem Bakana Eireli.	7	0,87
Penta Construtora Ltda.	5	0,62
Instituto Sócio Educacional Solidariedade – Ises.	5	0,62
Construart Construtora – Eireli.	5	0,62
W. R. Alimentos Ltda.	5	0,62
Subtotal	305	37,79
Outras Demandas Individuais	502	62,21
Total	807	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT. Percentual em relação ao total de demandas individuais (807 processos).

VARA DO TRABALHO DE GURUPI

Polo Passivo da Ação Trabalhista	Quantidade	%
Tocantins Indústria e Comércio de Tintas	98	6,68
Engeled Indústria Eletrônica Ltda.	78	5,32
Casem Complexo de Armazens de Silos do Centro Oeste Ltda.	27	1,84
Vieira e Borges Ltda.	26	1,77
Coral Administração e Serviços Ltda. Em Recuperação Judicial	25	1,70
Coceno Construtora Centro Norte Ltda.	22	1,50
Torque Power Service Ltda.	20	1,36
Lm Brasil Instalações e Construções Ltda.	17	1,16
Transbrasiliana Transportes e Turismo Ltda. - Em Recuperação Judicial	16	1,10
Eldorado Comércio de Petróleo Ltda.	14	0,95
Rio Lontra Rádio e Televisão Ltda.	14	0,95

Polo Passivo da Ação Trabalhista	Quantidade	%
Transbrasiliana Hotéis Ltda.	14	0,95
Resende Castro e Castro Ltda.	13	0,89
Coceno Construtora Centro Norte	12	0,82
Concretta Construções e Serviços Ltda.	12	0,82
Construtora Indaia	12	0,82
Fundação Bradesco	12	0,82
Selvat Serviços de Eletrificação Ltda.	12	0,82
Construtora Terraço Ltda.	11	0,75
Indústria e Comércio de Carnes e Derivados Boi Brasil Ltda. - em Recuperação Judicial	11	0,75
Juarez Artur Arantes	10	0,68
Auto Posto de Combustíveis Bola 10 Ltda.	9	0,62
Ataides de Oliveira e Eleicao 2014 Ataides de Oliveira Governador	8	0,55
JBS S.A.	8	0,55
J.T Construtora Ltda.	8	0,55
Prudência Vigilância e Segurança Ltda.	7	0,48
Vert Engenharia Eireli	7	0,48
Anadiesel S.A.	6	0,41
Brascon Construtora e Eletrificações Ltda.	6	0,41
Transbrasiliana Encomendas e Cargas Ltda.	6	0,41
Via Varejo S.A.	6	0,41
Companhia De Saneamento Do Tocantins - Saneatins	6	0,41
Humberto Alves Reis	6	0,41
Trc - Transportes Ltda.	6	0,41
Arlindo Carlos Vera – Me	5	0,34
Decio Auto Posto Gurupi Ltda	5	0,34
J. L. Reis Construtora Eireli	5	0,34
L L Engenharia Ltda - Me	5	0,34
Rofer Comercial Ltda	5	0,34
Santos & Carvalho Ltda	5	0,34
Savana Construtora E Incorporadora Ltda	5	0,34
Sukitaco - Comercio Transporte E Construcao Ltda	5	0,34
Subtotal	605	41,27
Outras Demandas Individuais	861	58,73
Total	1.466	100

Fonte: Elaborada pela pesquisadora; PJe-JT. Percentual em relação ao total de demandas individuais (1.466 processos).