



DISSÍDIO COLETIVO TRABALHISTA DE NATUREZA ECONÔMICA FRENTE À REFORMA DO JUDICIÁRIO

OSCAR ALEXANDRE DA SILVA MUNIZ

Brasília – DF
2008

OSCAR ALEXANDRE DA SILVA MUNIZ

DISSÍDIO COLETIVO TRABALHISTA DE NATUREZA ECONÔMICA FRENTE À REFORMA DO JUDICIÁRIO

Monografia apresentada à banca examinadora do Centro
Universitário Unieuro - Brasília/DF, como exigência
parcial à obtenção do grau de bacharel em direito.

Orientador: prof. Anderson Fonseca Machado

Brasília – DF
2008

Este trabalho é dedicado a Deus por tudo que tenho e almejo alcançar. À minha família, em especial aos meus pais Edgar Gonçalves Muniz, Lídia Maria de Amorim Silva (*In memoriam*), Maria Delfina Gonçalves Cardoso e à minha querida avó e madrinha Elisa de Sousa Muniz, pela formação que me deram.

Em memória dos meus queridos avós Alexandre Miguel da Silva, Benedita de Amorim Silva e Oscar Muniz.

Para a realização de qualquer trabalho, seja extenso ou não, deve sê-lo ininterruptamente imensurável em anseio a cognição, assim, é imprescindível disciplina, perseverança e muita fé, mas aliado a isso é cogente o auxílio e incentivo de outras pessoas.

Aproveito a oportunidade para reconhecer a estima dos meus colegas de classe Sérgio Lopes, Rafael Abrão, Eduardo Ferreira, Diogo e Renato Barbosa, Paulo Lima, Vanusa Fonseca, Jorge Eduardo, Mirian Santos, Vanildo Barbosa e Patrícia Krebs; e o respeito aos amigos Marcio Rizza, Rafael Pimentel, Valécia Rodrigues, Guilherme e Priscila Milanez que constantemente acreditaram nos meus esforços acadêmicos e pelo admirável estímulo.

“Homo sum: humani nihil a me alienum puto”
(Sou homem, nada do que é humano me é alheio).
Terêncio, advogando a solidariedade humana.

RESUMO

Este trabalho monográfico tem como escopo precípua relatar e ventilar sobre a nova redação do parágrafo segundo do artigo 114 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 quando, se tratar de dissídio coletivo de trabalho de natureza econômica. Essa modificação foi trazida pelo artigo 1º da Emenda Constitucional nº 45, promulgada em 08 de dezembro de 2004 e publicada em 31 de dezembro do referente ano, denominada pela doutrina como “Reforma do Poder Judiciário”. A referida Emenda trouxe distintas inovações para as atribuições judicantes do Estado, mormente sobre a competência da Justiça do Trabalho. A título de exemplo menciona-se a competência para processar e julgar “as ações que envolvam exercício do direito de greve; e, as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”. (artigo 114, incisos II e VI, da CRFB/88, respectivamente). Devido a essas novidades e mudanças provocadas pela Emenda Constitucional nº 45/2004, o que gerou, na seara jurídica e acadêmica, algumas discussões temáticas é que esta monografia se ateve, notadamente, a nova redação dada ao parágrafo segundo do artigo 114 da Constituição Federal de 1988 quando, se tratar de dissídio coletivo de trabalho de natureza econômica. O meu interesse por este tema, em primeiro plano, foi pela minha afinidade com o Direito do Trabalho e, em segundo, porque o assunto é bastante polêmico e controverso entre magistrados, advogados e doutrinadores. Portanto, com espeque na nova escrita do citado parágrafo é que se desenvolverá o presente trabalho, tendo como *punctum saliens*¹ aventar sobre a inconstitucionalidade do supracitado dispositivo legal à luz de doutrinas e julgados mais distintos, com o intuito de se demonstrar a existência de inconstitucionalidade e a concludente desarmonia com todo o ordenamento jurídico pátrio vigente. A metodologia aplicada ao presente trabalho foi a lógico-indutiva, onde se realizou pesquisas em doutrinas e artigos jurídicos na internet. Nas diversas fases da pesquisa, foram acionadas as normas técnicas do Manual de Elaboração de Monografia Jurídica do Centro Universitário Euroamericano – Unieuro e da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

Palavras-chave: Dissídio Coletivo de Trabalho. Direito Constitucional do Trabalho. Emenda Constitucional nº 45/2004 (Reforma do Poder Judiciário). Inconstitucionalidade das leis. Artigo 114, § 2º, da CRFB/88.

¹ *Punctum Saliens*: Ponto relevante; ponto principal (de uma questão). FERREIRA, Douglas Dias. (seleção e tradução). **Dicionário Jurídico de Bolso – Expressões Latinas** – São Paulo: Quartier Latin, 2006, p. 314.

ABSTRACT

This work has the scope monographic primary reporting and airing on the new wording of the second paragraph of Article 114 of the Constitution of the Federative Republic of Brazil in 1988 when, it is the labor dispute collective economic in nature. This change was brought by Article 1 of Constitutional Amendment No 45, promulgated on 08 December 2004 and published on December 31 regarding the year, called the doctrine as "Reform of Judiciary". The Amendment has brought distinct changes to the tasks judge the state, particularly about the competence of the Justice Labor. For example mentions the competence to prosecute and judge "the actions involving the exercise of the right to strike, and the actions of compensation for moral damage or property, arising out of the employment relationship." (Article 114, sections II and VI, the CRFB/88, respectively). Due to these innovations and changes caused by Constitutional Amendment No 45/2004, which resulted in Party law and academic, some thematic discussions is that this monograph is united, notably, the new wording given to the second paragraph of Article 114 of the Constitution 1988 when, it is the labor dispute collective economic in nature. My interest in this subject, in the first place, it was for my affinity with the Labor Law and secondly, because the subject is very controversial and controversial among judges, lawyers and doctrine. So, with writing the stanchion in the new paragraph is that it will develop this work, with the *punctum saliens* suggest about the unconstitutionality of that provision in the light of doctrines and heard more distinct, with the aim to demonstrate the existence of unconstitutionality and conclusive tune with the whole legal system existing home. The methodology of this study was the logical-inductive, where they underwent searches in doctrines and legal articles on the Internet. In the various stages of research, were driven technical standards of the Manual of Establishment of Mono Juridical the University Centro Universitário Euroamericano – Unieuro and the Brazilian Association of Technical Standards (ABNT).

Key-words: Collective Labor Dispute. Constitutional Law of Labor. Constitutional Amendment No 45/2004 (Reform of Judiciary). Unconstitutionality of Laws. Article 114, Paragraph 2, of CRFB/88.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT -----	Associação Brasileira de Normas Técnicas
EC -----	Emenda Constitucional
CRFB/1988 -----	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
STF -----	Supremo Tribunal Federal
ADI -----	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CLT -----	Consolidação das Leis do Trabalho
TST -----	Tribunal Superior do Trabalho
RITST -----	Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho
TRT -----	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO -----	10
2. ASPECTOS INICIAIS DO DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO -----	12
2.1. Evolução do dissídio coletivo de trabalho -----	12
2.2. Conceito de dissídio coletivo de trabalho -----	13
3. ESPECIFICIDADES DO DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO -----	16
3.1. Distinções entre relação jurídica de trabalho individual e coletiva -----	16
3.2. Distinções entre dissídios de trabalho de natureza individual e coletiva -	19
3.3. Classificações dos dissídios coletivos de trabalho -----	20
3.3.1. Dissídios coletivos de trabalho de natureza econômica -----	21
3.3.2. Dissídios coletivos de trabalho de natureza jurídica -----	22
3.3.3. Divergência sobre o emprego das expressões: natureza “jurídica e econômica” -----	23
3.4. Modalidades mais utilizadas para a solução dos conflitos coletivos de trabalho -----	24
3.4.1. Conceitos dos principais meios de solução de conflitos coletivos de trabalho -----	25
3.4.1.1. <i>Negociação coletiva</i> -----	26
3.4.1.2. <i>Mediação</i> -----	27
3.4.1.3. <i>Arbitragem</i> -----	28
3.4.1.4 <i>Jurisdição</i> -----	29
4. DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO -----	30
4.1. Relações do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional -----	30
4.1.1. Relação do Direito do Trabalho com os princípios gerais de Direito	31
4.2. Distinção entre princípios e normas -----	32
4.2.1. Conceito e relevância -----	32

4.2.2. Princípio constitucional essencial da inafastabilidade do Poder Judiciário -----	32
5. NOÇÃO SOBRE INCONSTITUCIONALIDADE DAS LEIS -----	34
5.1. Constitucionalidade e Inconstitucionalidade: conceito -----	34
5.2. Distinção entre Inconstitucionalidade e Ilegalidade -----	35
5.3. A expressão “de comum acordo” é uma nova condição da ação ou um pressuposto processual? -----	35
5.4. Ajuizamento de dissídio coletivo “de comum acordo” segundo as alterações advindas da EC nº. 45/2004 -----	36
5.5. Recusa unilateral ao ajuizamento de dissídio coletivo de trabalho -----	39
5.6. Da conciliação prevista na CLT -----	40
5.7. Fundamentação da inconstitucionalidade do § 2º do Artigo 114 da CRFB/1988 -----	41
6. CONCLUSÃO -----	44
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS -----	47
ANEXO -----	49

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objeto analisar o parágrafo segundo do artigo 114 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 quando, se tratar de dissídio coletivo de trabalho de natureza econômica. O referido dispositivo legal foi alterado artigo 1º da Emenda Constitucional nº 45, promulgada em 08 de dezembro de 2004 e publicada em 31 de dezembro do referente ano, denominada pela doutrina como “Reforma do Poder Judiciário”.

O seu objetivo é demonstrar a inconstitucionalidade da mencionada norma frente à ordem jurídica nacional vigente. Ressalva-se, que para se alcançar o escopo aqui proposto foi imprescindível o emprego de alicerces consolidados na mais renomada e peculiar doutrina.

Para tanto, principia-se, no **Capítulo I**, a parte histórica do Direito do Trabalho e o seu conceito.

O **Capítulo II** trata das características mais acentuadas e peculiares dos dissídios coletivos de trabalho.

Já no **Capítulo III**, o enfoque fundamental é a relação do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional e o princípio constitucional essencial da Inafastabilidade do Poder Judiciário.

Por fim, o **Capítulo IV**, versa exclusivamente sobre a alteração na redação do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988 feita pela Emenda Constitucional nº 45/2004 e a caracterização de sua inconstitucionalidade com fulcro no contexto do presente trabalho monográfico.

O Relatório de Pesquisa se encerra com a Conclusão, na qual são apresentados pontos conclusivos destacados, seguidos da estimulação à continuidade dos estudos e das reflexões sobre o objeto, tema da presente monografia.

Para a presente monografia foi levantada a seguinte questão-problema: Por que a alteração do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, pela Emenda Constitucional nº. 45/2004, denominada de Reforma do Poder Judiciário, é considerada inconstitucional?

A conjectura levantada para a configuração dessa problematização foi à restrição ao princípio constitucional essencial da Inafastabilidade do Poder Judiciário, previsto na Constituição Federal de 1988.

Quanto à Metodologia de Trabalho empregada, registra-se que, na fase de

investigação foi utilizada a análise de doutrinas e pesquisa na internet com o fito de se demonstrar a inconstitucionalidade do parágrafo segundo do artigo 114 da Constituição Federal de 1988.

2. ASPECTOS INICIAIS DO DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO

2.1. Evolução do dissídio coletivo de trabalho

Para o ilustre Martins²:

O Brasil adotou o sistema de arbitragem compulsória. Essa função é conferida a um órgão do Poder Judiciário, mais precisamente à Justiça do Trabalho. A solução dos conflitos coletivos trabalhistas, se submetida a julgamento na Justiça do Trabalho, é imposta coercitivamente às partes, que nem sequer escolhem o árbitro. A função dos tribunais trabalhistas, em dissídios coletivos, durante muitos anos, foi apenas dar concessão de reajustes salariais em virtude da inflação. Hoje, também concede novas condições de trabalho.

No Brasil, esse mecanismo auferiu colossal contorno, sendo um relevante modo de gerar normas e condições de trabalho através das sentenças prolatadas pelos Tribunais Trabalhistas (*ad quem*³), designadas de normativas, que substitui a vontade das partes que não se arranjaram na negociação coletiva extrajudicial e acionam a Jurisdição Trabalhista.

Para o insigne mestre Nascimento⁴, as origens históricas do dissídio coletivo do trabalho “são encontradas no corporativismo italiano, como parte de um sistema de relações de trabalho caracterizado pela intervenção do Estado enquanto meio de manutenção da paz social”.

² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho: Doutrina e Prática Forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros** / Sérgio Pinto Martins. – 28. ed. – São Paulo:Atlas, 2008, p. 645.

³ *Ad quem*: Para quem; para o qual, para onde [dia ou termo final de contagem de prazo; em Direito Romano, *dies ad quem* significava o termo resolutorio, ou seja, a data em que cessam os efeitos do negócio jurídico; expressão correntemente empregada para designar o tribunal a que se dirige o processo objeto de recurso, ao agravar-se de despacho ou apelar-se de sentença de instância inferior, por exemplo]. FERREIRA, Douglas Dias. (seleção e tradução). **Dicionário Jurídico de Bolso – Expressões Latinas** – São Paulo: Quartier Latin, 2006, p. 46.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Processo do Trabalho**/Amauri Mascaro Nascimento. – São Paulo: Saraiva, 2005, p. 398.

É relevante salientar que Nascimento⁵ entende, ainda, que:

Apesar dessas origens, a decisão judicial de conflitos coletivos sociais não se restringe, na atualidade, às disputas trabalhistas, como se vê com o crescimento da tutela jurisdicional dos direitos difusos nas questões em que um grupo da sociedade defende em juízo o direito de proteção do meio ambiente contra atos que o danificam e outros conflitos sociais.

Deste modo, verifica-se nitidamente que os dissídios coletivos ajuizados na Justiça do Trabalho têm por escopo precípuo a manutenção da ordem e paz social e quando estas estiverem ausentes por qualquer motivo o seu fim complementar é o de restaurá-las. Por isso os dissídios coletivos de trabalho necessitam de solução e merecem toda a atenção da Justiça Trabalhista.

2.2. Conceito de dissídio coletivo de trabalho

Antes de conceituar o dissídio coletivo de trabalho cumpre transcrever os peculiares vocábulos do conspícuo doutrinador Leite⁶ sobre a diferença entre se conceituar e definir um determinado instituto, senão vejamos:

É muito comum confundir o conceito com a definição de dado instituto, mas há uma diferença muito grande: conceito é palavra que tem conteúdo genérico; definição é a delimitação desse conteúdo pela enumeração dos seus elementos.

Derivado de *conceptus*, de *concipere* (conceber, ter idéia, considerar), o conceito serve, na terminologia jurídica, para indicar o sentido, a interpretação, a significação que se tem das coisas, dos fatos e das palavras.

Pode-se dizer, assim, que à luz da Ciência do Direito, conceito é a idéia, que se expressa mediante palavras, de dado instituto jurídico; já a definição é o significado dessas palavras.

Não há conceitos bons ou ruins, pois, numa sociedade pluralista como a nossa, são diversos os pontos de vista dos processualistas, todos eles, é claro, correspondentes à concepção, à idéia, que têm desse setor específico do edifício jurídico.

Os conceitos também podem variar de acordo com as concepções ideológicas e políticas dos diversos ordenamentos jurídicos existentes no mundo.

Amauri Mascaro Nascimento, citando Waldemar Ferreira, afirma que o termo conflito é muito mais que dissídio, litígio ou questão. É altercação. Desordem entre duas ou mais pessoas. Choque. Investida. Embate. Luta de forças físicas e morais. Entende que a palavra conflito, provavelmente, tenha sido utilizada para dar a

⁵ Idem.

⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**/Carlos Henrique Bezerra Leite. – 4. ed. – São Paulo: LTr, 2006, pp. 85-86.

medida da aspereza da controvérsia a resolver e aparece em muitas legislações e em muitos tratadistas exprimindo a causa levada à Justiça do Trabalho.

Em maior número, os especialistas preferem a palavra conflito, como o fazem Bertrand, Vogel-Polsky, Bastian, Berg, Abellán, Cabanellas, Plá Rodríguez, Rueda, Olea, Givry, Rongère, Grunenbaum Ballin e Petit, Berenstein, Ghera, Ruprecht, Osorio y Florit, Ramirez Gronda, Ensinck, Cesarino Júnior, Russomano etc., quando tratam do problema da luta entre o grupo profissional e o econômico.

Essa é a melhor nomenclatura.

É encontrada em várias legislações e, ainda, nos documentos oficiais da OIT, embora, em outros, esta organização use, ainda, a expressão reclamações. Exemplifique-se aquela hipótese com a obra da OIT, *La conciliación en los conflictos de trabajo*, e esta com a Recomendação n. 130, de 1967, sobre exames de reclamaciones. Menos freqüente é a palavra controvérsia. Nem sempre é empregada com o mesmo significado.

Após essa robusta elucidação verifica-se que não existe coerência na designação da expressão “*dissídio ou conflito*” Coletivo de Trabalho, visto que persiste imprecisão entre os doutrinadores quanto ao significado de diversas palavras, dentre estas, conflito, dissídio, litígio, controvérsia, questão e reclamação, pois estes vocábulos nem sempre são utilizados com a mesma acepção.

Entretanto, a redação utilizada pelo legislador quando da confecção da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943) para versar sobre a discordância econômica e/ou jurídica entre empregado e empregador, *lato sensu*, utilizou-se das dicções conflito e dissídio. Este entendimento foi ulteriormente corroborado pela Assembléia Nacional Constituinte de 1988 (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) e pelo legislador da Emenda Constitucional nº 45/2004 (Reforma do Poder Judiciário), especialmente em relação ao parágrafo 2º do artigo 114 do texto constitucional, visto ser este o tema deste trabalho monográfico.

A título de exemplo citam-se os artigos 496, *caput*; 528, *caput*; 616, §§ 2º, 3º e 4º; 625-A, *caput* e 679, *caput*, todos da CLT e prescritos na parte material. Na parte processual da CLT mencionam-se os artigos 763, *caput*; 764, *caput*; 766, *caput* e 789 *caput* e § 4º. Além destes dispositivos, ressalta-se que existem diversos dispositivos tanto na parte material quanto processual da CLT que ratificam o emprego dos termos conflito e dissídio.

Vale lembrar, que no Título X, Capítulo II, Seção VII da CLT o cabeçalho proclama: “*Dos Conflitos de Jurisdição*”. No Capítulo III do mesmo Título é nomeado: “*Dos Dissídios Individuais*”. Por fim, no Capítulo IV aclama-se: “*Dos Dissídios Coletivos*”.

Evidencia-se, ainda, que a Lei nº. 8.984, de 07 de fevereiro de 1995, que dispõe sobre o alargamento da competência da Justiça do Trabalho, utiliza em seu artigo 1º a dição

“dissídio”.

Diante do acima exposto, por ser mais plausível, segue-se os comandos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, da Lei nº. 8.984/1995 e da doutrina mais contemporânea e requintada.

Por isso, são empregadas nesta monografia as expressões “*dissídio ou conflito*” coletivo de trabalho com o escopo de se caracterizar a desavença originária da relação de trabalho de natureza econômica (criação ou modificação das condições de trabalho) ou jurídica (interpretação da norma), visando a sua resolução pacífica através do órgão jurisdicional, por meio de um processo judicial, que envolve de um lado um conjunto de obreiros, visto de forma geral e abstrata, e do outro, um conjunto de patronos ou somente um destes.

Deste modo, pode-se concluir que o conceito de dissídio coletivo de trabalho é um mecanismo processual (processo judicial) que tem por fim a solução das cizânias coletivas trabalhistas de natureza econômica e/ou jurídica e em linhas prosaicas e sintéticas, segundo Martins⁷, “*é o processo que vai dirimir os conflitos coletivos do trabalho, por meio de pronunciamento do Poder Judiciário, criando ou modificando condições de trabalho para certa categoria ou interpretando determinada norma jurídica*”.

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**: Doutrina e Prática Forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros / Sérgio Pinto Martins. – 28. ed. – São Paulo:Atlas, 2008, p. 645.

3. ESPECIFICIDADES DO DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO

3.1. Distinções entre relação jurídica de trabalho individual e coletiva

Russomano⁸ entende que o Direito do Trabalho (*jus labor*) é a insólita divisão do Direito que, “*deixando de lado a dicotomia clássica entre relações reais e pessoais, englobando-as no conceito de relações individuais, pospondo a esta a esfera distinta, certamente mais ampla, das relações coletivas*”.

A doutrina faz uma diferenciação entre duas espécies de relações trabalhistas, quais sejam: individual ou coletiva.

Segundo os doutrinadores Jorge Neto e Cavalcante⁹

A relação individual de trabalho diz respeito ao contrato individual de trabalho, envolvendo o empregado e o empregador (sujeitos), em seus interesses individuais (dizem respeito ao contrato de trabalho individual, ou seja, a relação de emprego). Trata-se de regulação do contrato de trabalho (direitos e deveres de ambas as partes).

Complementam ainda, que “*as relações individuais diferem das coletivas porque, nestas, as questões ultrapassam o contrato individual de trabalho para atingir uma coletividade que se une para defender suas reivindicações*”.

As relações coletivas de trabalho se caracterizam, segundo Ruprecht¹⁰, pelo fato de “*dar origem a uma relação concreta ou à formulação abstrata de normas de trabalho, obrigatórias e imperativas, sendo assim fonte de regras gerais*”.

⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. p. 41 *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo II, 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora Lumem Juris, 2008, p. 1605.

⁹ NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo II, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1605.

¹⁰ RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**. p. 33 *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo II, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1605.

Para del Castillo¹¹, sob a terminologia de relação coletiva de trabalho, entende-se “a conexão entre grupos de pessoas em torno de interesses derivados do trabalho”.

Sob a nomenclatura de relações coletivas de trabalho, Mazzoni¹² entende que são:

As relações sociais, nem sempre reguladas pela lei, que ocorrem entre as organizações sindicais de empregadores e de trabalhadores subordinados ou entre organizações de trabalhadores subordinados (reconhecidas – no âmbito empresarial – pela lei, acordos coletivos ou pela direção da empresa) e direção da empresa, ou entre representação de fato dos trabalhadores e dos empregadores, em cada caso, que têm por escopo: a) a regulação acordada das tarifas das retribuições e de todas as condições de trabalho, com conteúdo normativo e econômico; b) a regulamentação da atividade sindical, as obrigações recíprocas entre sindicatos, o exercício dos direitos sindicais, o exercício dos direito de representação coletiva sob plano da empresa, o procedimento convencional para a solução das controvérsias coletivas de trabalho e para a solução de todos os conflitos no âmbito da empresa, os licenciamentos coletivos e individuais e toda a vasta gama de relações que ocorrem, sob o plano coletivo, seja entre empregadores e trabalhadores, seja entre os próprios sindicatos.

No entendimento primoroso de Nascimento, a diferença entre as relações individuais e as coletivas reside nos sujeitos e nos interesses, porque:

Nas relações coletivas, os sujeitos são os grupos de trabalhadores e de empregadores, representados, em regra, pelos sindicatos profissionais e patronais, apresentando-se como relações intersindicais. São coletivas as relações entre sindicato de trabalhadores e, diretamente, uma empresa, ou mais de uma empresa. Quando o sindicato representa os trabalhadores da empresa perante esta, sem a intermediação do sindicato patronal, estar-se-á diante de uma relação coletiva. O sindicato pode representar interesses dos trabalhadores de uma única empresa e, quando o faz, trata-se de uma relação coletiva, uma vez que o grupo, e não cada trabalhador, é o representado.

Nessa mesma perspectiva, no direito sindical há sujeitos coletivos, A expressão refere-se ao grupo. Este, o grupo, é o sujeito. E é coletivo porque é considerado de modo global, como um todo, sem destaque de cada um dos seus participantes. O grupo não tem personalidade jurídica. O ente que o representa, sim, é que a terá formalizado perante o direito. O grupo é, simplesmente, a unidade representada¹³.

¹¹ CASTILLO, Santiago Pérez del. *Introducción al Derecho de las Relaciones Colectivas de Trabajo*, p. 19 *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo II, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1605.

¹² MAZZONI, Giuliano. *Manuale di Diritto del Lavoro*, v. 2., 6ª ed., pp. 356-357 *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo II, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1605.

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 3ª ed., p. 31 *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo II, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1606.

Outrossim, Nascimento na sua obra intitulada Curso de Direito do Trabalho¹⁴ assevera que a causa, além da distinção feita por meio dos sujeitos e interesses nas relações individuais e as coletivas, também admite essa diferenciação das duas relações, pois “*nas relações coletivas a defesa dos interesses grupais, nas relações individuais a defesa dos interesses isolados e específicos das pessoas. A causa nas relações coletivas é abstrata e geral, nas individuais é concreta e específica*”.

Salienta-se, ainda, que a diferença entre relação individual e coletiva, segundo Mazzoni¹⁵,

Não radica apenas no fato de que, no primeiro, existam sujeitos individuais, e coletivos (pelo menos um deles) no segundo; mas, mais propriamente na circunstância de que, enquanto os efeitos da relação individual repercutem direta e imediatamente nas partes, na coletiva, as obrigações de cada membro, assumidas pelo sindicato, se encontram em função dos demais e implicam certo conteúdo obrigatório da relação individual de trabalho, sempre que a mesma surgir.

O eminente jurista uruguaio Rodríguez (2008), entende que as relações individuais e coletivas do trabalho possuem diferentes sujeitos e conteúdo, se segregando pela natureza do conflito (interesse do empregado e o interesse abstrato da categoria profissional); interesse que se pretende almejar e, por último, assevera que nas relações individuais o intuito é concertar trabalho pelo ordenado (salário), enquanto que as relações coletivas têm por desígnio uma característica normativa e obrigacional.

Bayón Chacón e Perez Botija¹⁶ distinguem as relações individuais e coletivas de trabalho:

1) pelos sujeitos: na relação individual são sujeitos um empresário e um trabalhador; na coletiva, grupos definidos por pertencerem a uma empresa ou estruturados na forma de uma associação profissional; **2) Por seu conteúdo:** na relação individual é essencialmente contratual e sinalagmática e define contraprestações concretas; a coletiva, em vez, não implica obrigações laborais, mas um meio de criar normas que as sejam; **3) Por sua forma:** a relação jurídica do trabalho se reveste da forma de um contrato, escrito, verbal ou tácito; a coletiva, em

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 19ª ed., p. 1005 *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho, Tomo II**, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1606.

¹⁵ MAZZONI, Giuliano *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho, Tomo II**, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1606.

¹⁶ Bayón Chacón e Perez Botija *apud* Ruprecht, Alfredo J. *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho, Tomo II**, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, pp. 1606-1607.

vez, nem sempre se desenvolve de forma negocial; pelo contrário, é pluriforme; **4) Por sua finalidade:** a da relação individual é uma troca econômica de trabalho por salário e a da coletiva é essencialmente normativa, às vezes para obter vantagens extra-econômicas; **5) Por sua transcendência econômica e político-social,** apenas perceptível na relação individual e manifesta na coletiva. (grifo nosso).

Destarte, constata-se que as relações de trabalho individuais e coletivas se diferem especialmente quanto aos sujeitos e interesses, mesmo que haja outras diferenciações criadas ou descobertas pelos ilustres e consideráveis juristas.

3.2. Distinções entre dissídios de trabalho de natureza individual e coletiva

O aspecto convergente entre os conflitos coletivos e os conflitos individuais trabalhistas é que ambos se desdobram perante o Poder Jurisdicional do Estado. Todavia, divergem em vários pontos, por exemplo:

Quanto às partes, à competência, ao procedimento, aos fins e aos efeitos da sentença. As partes no processo individual, são pessoas individualmente consideradas, agindo no interesse próprio, para a solução de um conflito de natureza individual. No processo coletivo, são grupos econômicos e profissionais, abstratamente considerados, representados por organizações, para a solução de conflitos de natureza coletiva.

Por conflitos individuais se entendem aqueles que surgem entre dois sujeitos de uma singular e concreta relação de trabalho, isto é, entre um empregador e um trabalhador, individualmente considerados e ligados por uma relação de direito laboral (Salazar). Nesses conflitos se ventilam interesses concretos dos sujeitos (Stafforini). Neles, o conflito é entre interesses individuais dos sujeitos de uma relação de trabalho singular (Jaeger). São as controvérsias que surgem entre um trabalhador e o empregador, a propósito do contrato de trabalho entre ambos (Trueba Urbina)¹⁷.

Ao contrário das lides coletivas que:

São aquelas entre o trabalhador e o empregador não singularmente consideradas (Salazar). Interessam ao grupo de trabalhadores como representantes de uma comunidade definida de interesses, e não apenas como uma soma material de indivíduos (Zanobini). Afetam a categoria, isto é, os empregados e empregadores coletivamente considerados, e não os indivíduos considerados em si mesmo (Cesarino Júnior). Há, portanto, uma contraposição de interesses de categorias

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Processo do Trabalho**/Amauri Mascaro Nascimento. – São Paulo: Saraiva, 2005, p. 401.

(Menéndez-Pidal). Interesse de categoria é um interesse coletivo colocado entre o interesse dos particulares e o interesse geral do Estado e constituído por muitos interesses individuais, sendo, portanto, privado, mas tendendo aos interesses superiores do Estado; torna-se, em consequência, interesse público (De Litala). Para Carnelutti, interesse da categoria é um interesse-tipo, que, portanto, vale para qualquer membro da categoria¹⁸.

Os conflitos coletivos de trabalho são da competência originária dos órgãos jurisdicionais *ad quem* [segundo grau], enquanto que os conflitos individuais são da competência dos órgãos *a quo*¹⁹ [primeiro grau], aonde funcionam os tribunais que possuem a competência recursal.

Não obstante a sua relevância os conflitos coletivos possuem procedimento mais simplificado do que os conflitos individuais, pois que neles não existe instrução probatória, inquirição das partes e de testemunhas, embora seja permitida a juntada de algum documento. Sua disposição metodológica tem por fim desempenhar a função de meio de solução dos dissídios coletivos sejam eles de natureza jurídica ou econômica.

Os efeitos sentenciais no conflito individual confinam-se às partes [*inter partes*] da relação jurídica processual, ao passo que os efeitos da sentença no conflito coletivo atingem os obreiros que não foram parte no processo, desde que representados pelos sindicatos que participaram no processo.

3.3. Classificações dos dissídios coletivos de trabalho

A divisão preponderante na doutrina é dualista, segundo a qual os dissídios coletivos de trabalho são qualificados como sendo de natureza jurídica (também designados de “*conflitos de direito ou de cunho declaratório*) ou econômica (ou de interesses ou constitutivo)”²⁰.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Processo do Trabalho**/Amauri Mascaro Nascimento. – São Paulo: Saraiva, 2005, pp. 401-402.

¹⁹ *A quo*: Do (da) qual; ponto de partida [do qual, a partir de, desde: dia ou termo inicial de um prazo. De quem, de quem: juiz ou tribunal de onde vem o processo, de cuja decisão se recorre]. FERREIRA, Douglas Dias. (**seleção e tradução**). **Dicionário Jurídico de Bolso – Expressões Latinas** – São Paulo: Quartier Latin, 2006, p. 71.

²⁰ NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo II, 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora Lumem Juris, 2008, p. 1612.

3.3.1. Dissídios coletivos de trabalho de natureza econômica

O eminente jurista Maurício Godinho Delgado²¹ leciona que:

No caso dos conflitos de natureza econômica, trata-se de divergência acerca de condições objetivas que envolvem o ambiente laborativo e contratos de trabalho, com repercussões de evidente fundo material. Aqui, a divergência abrange reivindicações econômico-profissionais dos trabalhadores, ou pleitos empresariais perante aqueles, visando alterar condições existentes na respectiva empresa ou categoria. São também chamados de conflitos de interesse, uma vez que os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho.

A respeito dos dissídios coletivos de natureza econômica, os notáveis doutrinadores Jorge Neto e Cavalcante²² doutrinam que essa classificação dos conflitos coletivos de trabalho “*se dá porque, a finalidade é a obtenção de uma norma jurídica (melhores condições de trabalho)*”.

Tal entendimento também é adotado por Nascimento²³:

Econômicos quando têm por fim a criação de novas normas de trabalho, especialmente melhores condições salariais. Assim, quando o grupo de trabalhadores inicia um movimento de reivindicação, pretendendo maiores vantagens para os contratos individuais de trabalho, e o fazem em conjunto, unidos como em torno de um interesse comum, o conflito é econômico. A sua característica essencial é de ordem teleológica. Visa criar novos direitos trabalhistas para um grupo.

Em concisas palavras dissídios coletivos de trabalho de natureza econômica (ou de interesse) são aqueles em que os obreiros reivindicam modernas e aperfeiçoadas condições de trabalho, notadamente prósperas condições salariais. O seu desígnio é a instituição ou a aquisição de uma norma jurídica, convenção ou sentença normativa, criando, suprimindo ou alterando uma condição de trabalho na empresa.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** / Maurício Godinho Delgado. – 7. ed. – São Paulo : LTr, 2008, p. 1294.

²² NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo II, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1613.

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932 – **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho : Relações Individuais e Coletivas do Trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 23. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2008, p. 1209.

3.3.2. Dissídios coletivos de trabalho de natureza jurídica

Para Nascimento²⁴ os dissídios coletivos:

Jurídicos têm por objeto a aplicação ou interpretação de norma jurídica. Portanto, diferem dos econômicos porque a divergência está em torno de direito positivo já elaborado, o que não ocorre nos econômicos, nos quais a divergência reside no interesse em elaborar o direito. Assim, quando controvertem os trabalhadores com os empregadores sobre o sentido de uma convenção coletiva de trabalho, sobre a correta ou incorreta aplicação de um regulamento de empresa ou de uma lei, o conflito é jurídico.

Segundo Delgado²⁵ os conflitos coletivos de natureza jurídica:

Dizem respeito a divergência de interpretação sobre regras ou princípios jurídicos já existentes, quer incrustrados ou não em diplomas coletivos negociados. A interpretação divergente, é claro, repercute de modo diferenciado nas relações grupais entre trabalhadores e empregadores.

Conclui-se de forma sinóptica e evidente que os dissídios coletivos de trabalho de natureza jurídica (ou de natureza de direito, declaratória ou de interpretação) são aqueles em que existe um desacordo na aplicação ou na hermenêutica de uma determinada norma jurídica (cláusulas de sentença normativa, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos). O seu único intento é a declaração do sentido de uma norma jurídica preexistente ou a sua interpretação.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932 – **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 23. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2008, pp. 1209-1210.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** / Maurício Godinho Delgado. – 7. ed. – São Paulo : LTr, 2008, p. 1294.

3.3.3. Divergência sobre o emprego das expressões: natureza “jurídica e econômica”

Cumpra esclarecer que parte da doutrina predominante tem atribuído a Binet *apud* Neto (2008)²⁶ a divisão clássica (natureza jurídica ou econômica) dos dissídios coletivos de trabalho.

Essa diferenciação feita por Binet é acolhida pela maior parte dos doutrinadores pátrios e pelo c. Tribunal Superior do Trabalho – TST (artigo 16 do seu Regimento Interno – RITST).

Contudo, a corrente que discordar desse entendimento, menciona-se o prodigioso Pinto²⁷, fundamenta que “*toda ação tem conteúdo jurídico, tornando redundante falar-se em um dissídio de natureza jurídica ou conceber-se qualquer tipo de dissídio no qual estivesse ausente o fator jurídico*”.

Na mesma linha de pensamento o extraordinário Romita²⁸

Condena a classificação clássica, por entender que todo dissídio, em matéria de trabalho, quer individual quer coletivo, tem natureza econômica, direta ou indiretamente. A classificação dos dissídios coletivos em dissídios de natureza jurídica e de natureza econômica deve ser afastada, por imprecisa, pois todo dissídio coletivo tem, ao mesmo tempo, natureza jurídica e econômica. Deve ser preferida a nomenclatura que distingue os dissídios de direito dos dissídios de interesses.

Como se vê, existem na doutrina diversas formas de classificação dos dissídios coletivos de trabalho, como ensina Nascimento²⁹:

Há conflitos coletivos voluntário e involuntários, para alguns autores, como Blasco e Alcazar; há conflitos justos e injustos, segundo Cabanellas; há conflitos coletivos

²⁶ NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo II, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1612.

²⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues (1991:408) *apud* MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros / Sérgio Pinto Martins. – 28 ed. – São Paulo: Atlas, 2008, p. 647.

²⁸ ROMITA, Arion Sayão. **O Poder Normativo da Justiça do Trabalho**: A Necessária Reforma. in Revista do Direito do Trabalho Consulex, nº 5, mai./2001, p. 25 *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo II, 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora Lumem Juris, 2008, p. 1614.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Conflitos Coletivos de Trabalho. Fundamentos do Sistema Jurisdicional Brasileiro**, pp. 8-9 *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo II, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1615.

interobreiros e interpatronais, segundo Rueda e Miguel Hernains Márquez; para Jean Rivero e Jean Savatier, há conflitos de aplicação e conflitos de revisão do direito, denominação que empregam para evitar a palavra econômico; há conflitos, para Russomano, próprios e impróprios; Mario de la Cueva, depois de passar em revista a doutrina francesa, alemã, italiana e sul-americana, admitindo a clássica divisão entre conflitos jurídicos e econômicos, concorda com a mesma, subdivide ambos, para afirmar que dentre os jurídicos há conflitos que afetam a vida dos grupos profissionais, outros que se referem à interpretação dos contratos coletivos e outros sobre o cumprimento de um contrato coletivo. Nos econômicos, por sua vez, há aqueles em que o fim é a criação de novas normas gerais de trabalho, outros destinam-se à suspensão da vigência das normas já existentes e outros têm por finalidade a supressão de condições gerais de trabalho vigentes com o fechamento da empresa.

As palavras do ilustríssimo mestre Nascimento³⁰ explicam de forma esplendorosa que:

Essas classificações, se bem que apresentem variações, concordam em que o grande tronco dos conflitos coletivos trabalhistas abre-se em dois galhos: os conflitos nos quais os trabalhadores reivindicam novas condições de trabalho e os conflitos em que a discussão gira em torno de normas sobre condições de trabalho já existentes.

Frisa-se que o presente trabalho monográfico adotou a bifurcação clássica, ou seja, dissídios coletivos de trabalho de natureza econômica ou jurídica.

3.4. Modalidades mais utilizadas para a solução dos conflitos coletivos de trabalho

Em regra, os conflitos coletivos de trabalho são resolvidos por meio de duas significativas fórmulas: as *autocompositivas* e as *heterocompositivas*. Todas as demais se encaixam nessas duas grandes classes.

Para Delgado³¹:

A autocomposição ocorre quando as partes coletivas contrapostas ajustam suas divergências de modo autônomo, diretamente, por força e atuação próprias,

³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932 – **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 23. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2008, p. 1210.

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** / Maurício Godinho Delgado. – 7. ed. – São Paulo: LTr, 2008, p. 1294.

celebrando documento pacificatório, que é o diploma coletivo negociado. Trata-se, pois, da negociação coletiva trabalhista.

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e suas variações (ex.: acordos coletivos, acordos intra-empresariais etc.) são considerados como uma forma clássica de *autocomposição*.

Segundo Nascimento³² *autocomposição*:

É a técnica de solução dos conflitos coletivos pelas próprias partes, sem emprego de violência, mediante ajustes de vontade. Na autocomposição, um dos litigantes ou ambos consentem no sacrifício do próprio interesse, daí a sua classificação em unilateral e bilateral. A renúncia é um exemplo de direito comum autocompositivo com sacrifício do interesse de uma das partes, e a transação exemplifica o sacrifício do interesse das duas partes.

Impende ressaltar que a forma *autocompositiva* dos conflitos coletivos trabalhistas não se confunde com a *autotutela* (ou *autodefesa*), que é a modalidade mais primitiva de resolução do dissídio que acontece quando alguém faz sua defesa com as próprias mãos, não cogitando à possibilidade de uma solução supra partes ou concertada. O desfecho é imediato e coercitivo.

Destaca-se, também, que “*a greve e o “lockout” são formas autodefensivas. Não são atos decisórios, mas atos de encaminhamento da decisão, modos de pressão sobre a vontade para levá-la à autocomposição*”³³.

Em relação à *heterocomposição* ensina o excelso mestre Delgado³⁴, que esta:

Ocorre quando as partes coletivas contrapostas, não conseguindo ajustar, autonomamente, suas divergências, entregam a um terceiro o encargo da resolução do conflito; ocorre também a heterocomposição quando as partes não conseguem impedir, com seu impasse, que o terceiro intervenha (casos próprios a dissídios coletivos). São fórmulas heterocompositivas a arbitragem e o processo judicial próprio ao sistema trabalhista brasileiro, chamado dissídio coletivo.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932 – **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 23. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2008, p. 1256.

³³ Idem. p. 1257.

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** / Maurício Godinho Delgado. – 7. ed. – São Paulo : LTr, 2008, pp. 1294-1295.

Nascimento³⁵ narra que *heterocomposição*:

É a forma de composição do conflito por meio de uma fonte ou de um poder suprapartes, por estas admitido, ou imposto pela ordem jurídica.

São formas heterocompositivas a arbitragem e a jurisdição. A arbitragem é a atividade desenvolvida por uma pessoa ou um órgão suprapartes destinada a proferir uma decisão que será acatada pelos litigantes. Jurisdição é o poder do Estado de decidir conflitos.

De forma genérica a *autocomposição* consiste na solução dos conflitos coletivos de trabalho pelas próprias partes, através de concertos de vontade, enquanto, que a *heterocomposição* é a forma de se compor um dissídio coletivo por meio de um terceiro alheio a vontade das partes, mas por estas aceito, ou imposto pela lei.

Os conceitos dos principais meios de solução de dissídios coletivos de trabalho estão descritos na próxima seção.

3.4.1. Conceitos dos principais meios de solução de conflitos coletivos de trabalho

3.4.1.1. *Negociação coletiva*

É uma forma consensual de solução de conflitos coletivos trabalhistas pelas partes contrapostas, de forma voluntária ou obrigatória, com auxílio de um terceiro externo (conciliador) aos litigantes, que não sugere nem resolve a lide, mas que possui papel essencial mantendo o diálogo aberto e promovendo a maior aproximação dos elementos envolvidos no dissídio coletivo.

Américo Plá Rodríguez menciona a possibilidade de classificar as formas de conciliação de diferentes maneiras: a) quem seja o terceiro atuante: públicas (administrativa, judicial ou política) ou privadas (obrigatórias ou facultativas); b) momento: preventiva ou posterior; c) a composição do órgão conciliador: unipessoal ou colegiado; d) procedimento: regulado previamente ou sem trâmite predeterminado; e) caráter: estabelecido ou aleatório³⁶.

³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932 – **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 23. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2008, p. 1257.

³⁶ RODRÍGUEZ, Américo Plá. *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho, Tomo II**, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1630.

3.4.1.2. Mediação

A mediação segundo Ruprecht³⁷

É considerada como um intermediário entre a conciliação e a arbitragem, mas se aproximaria da conciliação, por constituir um instrumento de aproximação entre as partes para encontrar a solução para a divergência que as separa e encontrar a solução que satisfaça a ambos, e sua proximidade com a arbitragem ocorre pelo papel ativo que tem o mediador.

Vislumbra-se desse conceito que a distinção entre conciliação e mediação é bastante tênue. Porém:

Parte da doutrina tem apontado que a principal diferença entre mediação e conciliação está na atividade do órgão. Na mediação a atividade do órgão é muito mais intensa, não se limita apenas a dirigir o debate, como acontece na conciliação, mas intervém ativamente nele e propõe a solução³⁸.

Ratificando o mesmo pensamento, Manus³⁹ divulga que “*o mediador efetua proposta de solução do conflito, diferentemente do conciliador, que apenas estimula as partes ao acordo, sem nele interferir*”.

Nos mesmos passos segue Etala⁴⁰ quando diz que na mediação:

O terceiro chamado a ajudar as partes em conflitos a buscar uma solução terá uma intervenção mais direta até o ponto de formular sua própria proposta de solução a que colocará a consideração dos interessados.

³⁷ RUPRECHT, Alfredo J. *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho, Tomo II**, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1630.

³⁸ ROMITA, Arion Sayão. *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho, Tomo II**, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1631.

³⁹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho, Tomo II**, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1631.

⁴⁰ ETALA, Carlos Alberto. *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho, Tomo II**, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1631.

Já para o jurista Nascimento⁴¹:

A diferença entre as duas figuras está menos na sua função e perspectivas de atuação do agente, mais no âmbito em que é exercida. A mediação é um mecanismo basicamente extrajudicial e a conciliação é judicial e extrajudicial.

Em sucintas linhas e de acordo com o acima exposto mediação é a interferência de um terceiro imparcial a lide, designado pelas partes ou oficialmente instituído, propondo solução do conflito coletivo, porém sem força compulsória, mas unicamente de recomendação, tendo as partes total livre-arbítrio para aceitá-la ou não.

É pertinente observar que a mediação pode ser dividida em: a) facultativa ou obrigatória, quanto à vontade das partes se submeterem ou não ao procedimento de mediação; b) unipessoais ou colegiadas, considerando o órgão mediador; c) pública ou privada.

3.4.1.3. Arbitragem

Arbitragem é “o tipo procedimental de solução de conflitos mediante o qual a decisão, lançada em um laudo arbitral, efetiva-se por um terceiro, árbitro, estranho à relação entre os sujeitos em controvérsia e, em geral, por eles escolhido”⁴².

Não existe dúvida acerca da efetiva legalidade do referido instituto na procura de solução de dissídios coletivos de trabalho, isso porque a Constituição Federal de 1988 faz expressa menção ao mecanismo arbitral como instrumento resolutivo de contendas coletivas trabalhistas, como se nota da redação dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 114 da CRFB/1988, *verbis*: “§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”; e “§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, [...]”.

Ressalta-se que a arbitragem é regulamentada especificamente pela Lei nº. 9.307/1996, a qual é aplicável para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis (artigo 1º) e que seu caráter no Direito Coletivo brasileiro é facultativo (ou voluntário).

⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho, Tomo II**, 4ª ed. Rio de Janeiro : Editora Lumem Juris, 2008, p. 1631.

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** / Maurício Godinho Delgado. – 7. ed. – São Paulo : LTr, 2008, p. 1449.

3.4.1.4 Jurisdição

Jurisdição “*é o poder-dever conferido ao Estado de revelar o Direito incidente sobre determinada situação concreta trazida a seu exame, efetivando a solução jurídica encontrada a respeito*”⁴³.

Do mesmo modo, pode-se afirmar que jurisdição é o meio de solução de dissídio coletivo laboral que “*substitui as atividades das partes em conflito, tomando para si a atribuição de solucioná-lo, vedando às partes a utilização da autodefesa*”⁴⁴.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** / Maurício Godinho Delgado. – 7. ed.– São Paulo: LTr, 2008, p. 1447.

⁴⁴ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *apud* NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo II, 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora Lumem Juris, 2008, p. 1637.

4. DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO

4.1. Relações do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional

Embora o Direito do Trabalho seja um ramo do Direito exclusivo e especializado ele não está isolado no universo jurídico, pois que cultiva relações permanentes e estreitas com outros galhos do sistema jurídico, como, por exemplo, Direito Constitucional, Direito Processual, Direito Tributário, Direito Civil, etc.

Visto que é patente e enorme o alcance das afinidades do ramo *juslaborativo* com as diversas áreas do Direito é que o presente trabalho monográfico se ateve somente às relações contíguas do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional, apesar da relevância dos demais ramos jurídicos. Apesar disso, a Constituição Federal de 1988 (conhecida também como a Constituição Cidadã) é a Lei Maior norteadora de todas as normas jurídicas pátrias infraconstitucionais.

A Constituição Federal de 1988 ergueu ao auge o Direito do Trabalho, pois se preocupa com a sua organização, instituição e estrutura, como é corroborado pelos seus artigos 111 a 116.

O reporte à Constituição Federal de 1988 e aos seus princípios fundamentais que embasam todo o ordenamento jurídico pátrio vigente faz-se extremamente necessária para o estudioso e operador do Direito do Trabalho, porque são inadmissíveis anomalias jurídicas trabalhistas de grandeza incomensurável e que afrontam e prejudicam os direitos e garantias constitucionais, já que estes estão pautados em princípios de colossal acuidade para toda a nação brasileira.

Assim, o estudioso e operador do Direito do Trabalho deve permanecer sempre atento às transições de tempo e inovações da área *juslaborativa* perpetradas pelo legislador, com o intuito de se extirpar qualquer tipo de manifestação inconstitucional. Pois quando se afronta a Constituição Federal de um Estado o sistema jurídico, político, social, econômico e filosófico é plenamente abalado.

O Direito do Trabalho, como galho jurídico específico, contudo não anômalo, está inserido ao mundo jurídico geral, conservando, é óbvio, suas peculiaridades, todavia, do

mesmo modo que os outros ramos do Direito, se submetendo a vínculos com o âmago, o *endo* jurídico fundamental, isto é, a Constituição Federal de 1988.

4.1.1. Relação do Direito do Trabalho com os princípios gerais de Direito

A maior parte do liame entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional é formada pelos princípios gerais de direito que operam no ramo *justralhista*, além dos princípios específicos de diferentes frações jurídicas que também exercem desempenho proeminente na área do Direito do Trabalho.

Leciona o extraordinário Delgado⁴⁵ que:

Os princípios gerais do Direito (que, hoje, em grande medida, são princípios constitucionais), que se aplicam ao ramo *justralhista* especializado, demarcam os laços essenciais que este ramo, não obstante suas particularizações, tem de manter com o restante do direito.

É evidente que tais princípios externos ao ramo *juslaborativo* suportam ajustamentos imperativos ao adentrarem no ramo particularizado, porém esses ajustes não são capazes de alterá-los em princípios específicos ao campo do Direito do Trabalho, nem a retirar suas propriedades, cabalmente, como princípios gerais.

Existem vários princípios gerais ou especiais de outros ramos jurídicos que apresentam considerável protuberância no Direito do Trabalho. Todavia, a presente monografia se vinculou somente ao princípio constitucional da *Inafastabilidade (Ubiquidade, Indeclinabilidade ou Inevitabilidade) do Poder Judiciário* pelo fato de elucidar com melhor e maior clareza o tema nodal e que é a questão-problema controversa do presente trabalho.

O estudo mais arraigado do referido princípio será feito no tópico 4.2.2 da presente monografia.

⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** / Maurício Godinho Delgado. – 7. ed. – São Paulo : LTr, 2008, pp. 76-77.

4.2. Distinção entre princípios e normas

4.2.1. Conceito e relevância

Leciona Barroso, que as normas “*podem ser enquadradas em duas categorias diversas: as normas-disposição e as normas-princípio*”⁴⁶. As primeiras, segundo Barroso, “têm eficácia restrita às situações às quais se dirigem”, enquanto que as segundas designadas puramente de *princípios*, “têm, normalmente, maior teor de abstração e uma finalidade destacada dentro do sistema”⁴⁷. Para o referido mestre, o “ponto de partida do intérprete há que ser sempre os princípios constitucionais, que são o conjunto de normas que espelham a ideologia da Constituição, seus postulados básicos e seus fins”⁴⁸. Os princípios, portanto, são os mensageiros da hermenêutica constitucional, servindo de direção, até mesmo, para a apreensão de diversas disposições do próprio documento supremo, com elevação intrínseca ao caráter finalístico de seu teor expressivo.

4.2.2. Princípio constitucional essencial da inafastabilidade do Poder Judiciário

Esse princípio também é conhecido na doutrina como princípio da ubiqüidade, indeclinabilidade, ou, ainda, inevitabilidade do Poder Jurisdicional do Estado.

Apreciando o artigo 5º, inciso XXXV, da CRFB/1988, Leite⁴⁹ enfatiza que:

Este princípio tem por destinatário não apenas o legislador (‘a lei não excluirá...’), pois o comando constitucional atinge a todos indistintamente. Em outros termos, a ninguém é permitido impedir que o jurisdicionado vá a juízo deduzir pretensão. O problema do acesso à Justiça ganhou nova dimensão a partir da Constituição Federal de 1988, que, inovando substancialmente em relação à Carta que lhe antecedeu, catalogou os princípios da inafastabilidade do controle jurisdicional e do

⁴⁶ BARROSO, Luis Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição**: Fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. São Paulo: Saraiva, 1996, p.141.

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2006, pp. 56-57.

devido processo legal no rol dos direitos e garantias fundamentais, especificamente no capítulo concernente aos direitos e deveres individuais e coletivos.

Amplia-se, então, no plano mais elevado do nosso ordenamento, o conceito jurídico de acesso ao Poder Judiciário, não somente para a tutela jurisdicional na hipótese de lesão, mas, também, na de ameaça a direito.

E mais, a expressão “direito”, embora esteja gramaticalmente empregada no singular, comporta interpretação extensiva e sistemática, isto é, abarca tanto os “direitos” como os “interesses”, quer sejam “individuais”, quer sejam “coletivos” *lato sensu*.

Na mesma direção, Cintra, Grinover e Dinamarco⁵⁰, adicionam que:

O princípio da inevitabilidade significa que a autoridade dos órgãos jurisdicionais, sendo uma emanção do próprio poder estatal soberano, impõe-se por si mesma, independentemente da vontade das partes ou de eventual pacto para aceitarem os resultados do processo; a situação de ambas as partes perante o Estado-juiz (e particularmente a do réu) é de sujeição, que independe de sua vontade e consiste na impossibilidade de evitar que sobre elas e sobre sua esfera de direitos se exerça a autoridade estatal.

Isto significa dizer que todos os cidadãos da nação brasileira, indiscriminadamente, possuem a garantia constitucional fundamental de acesso à Jurisdição, objetivando sempre resguardar todos os seus direitos, já que o Estado vedou a autotutela (ou autodefesa), em contrapeso, apoderou-se exclusivamente da Jurisdição, sujeitando-se, assim, a liquidar apropriadamente os conflitos de interesses que, fatalmente, nascem da convivência humana.

⁵⁰ CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2001, p. 139.

5. NOÇÃO SOBRE INCONSTITUCIONALIDADE DAS LEIS

5.1. Constitucionalidade e Inconstitucionalidade: conceito

As normas constitucionais possuem supremacia na estrutura hierárquica de todo ordenamento jurídico pátrio vigente.

Se essa hegemonia constitucional é reverenciada pelos atos públicos e privados a idéia que se tem é de constitucionalidade da norma jurídica. No entanto, se esses mesmos atos contrariarem o aspecto soberano da Constituição o juízo que se faz é de inconstitucionalidade.

Contudo, tanto a constitucionalidade quanto a inconstitucionalidade implicam a existência de uma Constituição rigorosa, consignada de supremacia formal, cujas regras sirvam de diretrizes para a confecção das demais leis da ordem jurídica.

Para Bulos⁵¹:

A inconstitucionalidade não é, por si só, um vício. Este é o aspecto exterior do fenômeno, que resulta de uma causa que o antecedeu, qual seja, a desconformidade da conduta, pública ou privada, perante a carta maior.

É precisamente nesse sentido que a inconstitucionalidade é um juízo de valor, porque ela conduz o intelecto humano a considerar certas condutas – públicas ou privadas – como contrárias à constituição.

Portanto, na mesma esteira de raciocínio o que origina o vício é a desconformidade da conduta e não o contrário.

Conceitua-se a constitucionalidade, segundo o ilustre doutrinador Bulos⁵², como sendo a “*relação de conformidade hierárquica entre as condutas públicas e privadas com a constituição do Estado. Revela o vínculo de correspondência, adequação ou idoneidade de um comportamento com o texto maior*”.

Para Lammêgo a inconstitucionalidade é a “*relação de desconformidade hierárquica entre as condutas públicas e privadas com a constituição do Estado. Evidencia a*

⁵¹ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional** / Uadi Lammêgo Bulos. – 2. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 56/2007. – São Paulo : Saraiva, 2008, p. 61.

⁵² Idem.

inadequação ou inidoneidade de um comportamento com o texto maior”⁵³.

5.2. Distinção entre Inconstitucionalidade e Ilegalidade

As causas determinantes da inconstitucionalidade e ilegalidade estão sobrepostas em parte uma em relação outra, pois ambas ensejam desobediências normativas, divergindo, somente, em função do grau hierárquico dos preceitos agredidos.

Na inconstitucionalidade ferem-se preceitos da constituição – a norma hierárquica máxima do ordenamento jurídico. Já na ilegalidade vulneram-se preceitos legais – normas de hierarquia inferior do ordenamento jurídico, submetidas à supremacia da *lex mater*.

Com efeito, a inconstitucionalidade é uma forma qualificada de ilegalidade, pois ao desrespeitar a constituição estar-se-á transgredindo a lei das leis, a mãe de todas as leis, a lei magna por excelência⁵⁴.

A Constituição Federal de 1988, de fato, é uma lei, mas não uma lei qualquer. Ela é a lei maior hierarquicamente superior e que orienta todas as demais leis vigentes no Brasil.

Diante do que foi exposto, a inconstitucionalidade e a ilegalidade distinguem-se, no mérito, pelo atributo dos preceitos transgredidos. Ora, se a prescrição violada for da Constituição, tem-se uma inconstitucionalidade; se forem leis infraconstitucionais, têm-se uma ilegalidade.

5.3. A expressão “de comum acordo” é uma nova condição da ação ou um pressuposto processual?

O entendimento quanto a esse embate não é absoluto, contudo, o presente trabalho monográfico encontrou sustentáculo estável nos ensinamentos do professor Theodoro Junior⁵⁵, segundo o qual:

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional** / Uadi Lammêgo Bulos. – 2. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 56/2007. – São Paulo: Saraiva, 2008, p. 62.

⁵⁵ JUNIOR, Humberto Theodoro. **Ajuizamento de Dissídio Coletivo de Comum Acordo. Curso de Direito Processual Civil**, 18ª Ed., Rio de Janeiro: Forense, vol. 1, 1993, p. 75.

Os pressupostos, portanto, são dados reclamados para a análise de viabilidade do exercício do direito de ação, sob o ponto de vista estritamente processual. Já as condições da ação importam o cotejo do direito de ação concretamente exercido com a viabilidade abstrata da pretensão de direito material. Os pressupostos, em suma, põem a ação em contato com o direito processual, e as condições de procedibilidade põem-na em relação com as regras do direito material.

Reverenciando manifestações adversas, essa inovação implantada pela EC n.º 45/2004 (Reforma do Poder Judiciário) no § 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, trata-se de um pressuposto processual e não de uma nova condição da ação, como já vem se apoiando uma parcela da doutrina. Todavia, salienta-se que não há distinção em relação à relevância de pressuposto processual e as condições da ação, uma vez que estes institutos jurídicos são de total proeminência para se poder alcançar a tutela jurisdicional.

Assim sendo, a inserção desse pressuposto para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, que compreende as cláusulas econômicas e sociais, do ponto de vista desta monografia é inconstitucional, pois deveria ter sido criado ao lado da Reforma do Poder Judiciário o robustecimento dos sindicatos, já que estes, pelo menos a maioria avassaladora, são bastante fracos por não possuírem força de negociação e de pressão em desfavor dos empreendedores. Com fulcro nesse argumento é que não se pode fazer devaneio desta realidade.

É evidente que esse pressuposto traz mais lesões para os obreiros, que na teratológica maioria não são protegidos, por enquanto, por sindicatos fortes e bem estruturados para contestarem em forma de greve às recusas injustificadas de negociação e aquiescência para ajuizamento de dissídio coletivo, mais especificamente o de natureza econômica.

5.4. Ajuizamento de dissídio coletivo “de comum acordo” segundo as alterações advindas da EC n.º. 45/2004

Para se ajuizar o dissídio coletivo é cogente cumprir a exigência do “*comum acordo*”? Mas qual à forma de efetuar esse pressuposto?

Para uma melhor compreensão faz-se necessário a transcrição do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, abaixo transcrito:

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

Em uma primeira e célere leitura a impressão que dá é que para o ajuizamento do dissídio coletivo “*de comum acordo*” a petição inicial deve estar assinada conjuntamente pelas partes conflitantes. No entanto, essa é uma conjectura, à primeira vista, irrefletida, uma vez que no calor da contenda nas negociações coletivas frustradas os alentos se exasperam e as partes não querem abdicar mutuamente, e, é o que na maioria das vezes acontece.

Apesar disso, existe um meio para se conseguir o “*comum acordo*” para o ajuizamento de dissídio coletivo, qual seja, no revide do suscitado de maneira expressa ou implícita. Esta opção parece estar mais em consonância com os princípios gerais e específicos que norteiam o Direito do Trabalho, e, mormente com o bom senso.

Sobre essa questão, o Excelentíssimo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – TST, Pereira⁵⁶ difundiu, *ipsis litteris*:

Começamos por indagar o significado da expressão de comum acordo. Evidentemente não pode significar, necessariamente, petição conjunta. Logo, estou entendendo que o comum acordo não precisa ser prévio. Ele pode vir – de modo expresso ou tácito – na resposta do suscitado ao Dissídio ajuizado. Assim, ajuizado o Dissídio Coletivo pelo sindicato dos empregados, sem o acordo expresso da parte contrária, deve o juiz mandar citar o suscitado e apenas na hipótese de recusa formal ao Dissídio Coletivo, a inicial será indeferida.

Na mesma linha de entendimento, Silva *apud* Melo (2008)⁵⁷, assim se manifestou sobre o ajuizamento de dissídio coletivo após a EC nº. 45/2004, *in verbis*:

Desse modo, o suscitado deve externar a objeção ao dissídio coletivo unilateral na primeira oportunidade, ou seja, no início da audiência de conciliação e instrução, que é o primeiro ato processual do dissídio coletivo pós citação. Se o suscitado participar da tentativa de conciliação promovida pelo Tribunal, sem antes deixar clara a discordância com o ajuizamento unilateral do dissídio coletivo, terá tacitamente suprido a exigência legal do “comum acordo”.

⁵⁶ PERRUD, Rogério José. **A necessidade de comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo.** *Jus Navigandi*, Teresina, ano 12, n. 1867, 11 ago. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11589>>. Acesso em: 11 out. 2008.

⁵⁷ MELO, R. S. **Ajuizamento de dissídio coletivo de comum acordo.** UFRNET. Disponível em: <www.ufrnet.br/~tl/otherauthorsworks/melo_dissidio_coletivo_comum_acordo.pdf>. Acesso em: 20 out. 2008.

Neste sentido aquiesce a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST. No Processo nº. TST-DC 150.085/2005⁵⁸ a Corte Superior Trabalhista acolheu como “*comum acordo*” o fato de a suscitada ter removido a derradeira sugestão de concerto e exprimido o interesse de ansiar a apreciação do processo, o que expressa, segundo percebeu, anuência à solução do Poder Judiciário, porque a oposição ao dissídio deve ser formal e motivada. Nesse caso, a decisão ficou ementada da seguinte forma:

DISSÍDIO COLETIVO – ACORDO PARA SEU AJUIZAMENTO – MANUTENÇÃO DE CLÁUSULAS SOCIAIS ANTERIORMENTE AJUSTADAS EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A) Na Delegacia Regional do Trabalho, a Suscitada diz que retirava suas propostas para aguardar o Dissídio Coletivo. Ajuizado o Dissídio, em 26/01/2005, na audiência de conciliação foi dito pelo Ministro Instrutor que o processo se encontrava devidamente formalizado pela legislação atual e em seguida deu a palavra à Suscitada, que nada disse sobre a necessidade de acordo e foi iniciada uma negociação que, entretanto, não se concretizou. Mas, apresentando a sua resposta, a Suscitada disse que não concordava com o ajuizamento do Dissídio. Não poderia mais manifestar a sua oposição, pois, até então, comportara-se como se concordasse com o mesmo. B) Cláusulas Sociais conquistadas em negociações anteriores devem ser mantidas pela Sentença Normativa por aplicação do § 2º do art. 114 da Constituição Federal com as modificações feitas pela EC nº 45/2005.

Porém, possui entendimento diverso, isto é, para o ajuizamento de dissídio coletivo de trabalho é imperativa a aceitação expressa pelas partes litigantes. Meirelles⁵⁹, é filiado a esta corrente e se posiciona nestes termos:

O poder normativo somente pode ser exercido pela Justiça do Trabalho se as partes assim desejarem. E a forma de ajuizamento poderá ser por petição em conjunto, ou por instauração de uma delas com declaração de concordância da outra parte (...) O fato de a parte contrária não apresentar contestação ao pedido de julgamento do dissídio coletivo, fazendo apenas a sua defesa contra os termos aludidos na peça inaugural, não nos parece ser suficiente para interpretar como concordância tácita ao exercício do poder normativo. Se a nova regra constitucional impõe a condição de concordância mútua, compete ao instrutor do feito verificar o preenchimento dessa condição.

⁵⁸ <http://aplicacao.tst.gov.br/consultaunificada/> - Acessado em: 13/10/2008.

⁵⁹ MEIRELLES, Davi Furtado. **Poder normativo**: momento de transição. p. 696, Revista LTr, v. 69, nº 06, São Paulo, jun. de 2005.

5.5. Recusa unilateral ao ajuizamento de dissídio coletivo de trabalho

Se uma das partes se recusarem ao ajuizamento da ação de dissídio coletivo econômico, esta deve ser embasada. O pressuposto do “*comum acordo*” não pode ser utilizado por um dos indivíduos das relações de trabalho como abuso de direito ou má-fé em relação ao suscitante. Havendo rejeição evidenciada como abusiva ou de má-fé pela parte que se objeta ao ajuizamento do dissídio coletivo, pode a parte interessada na resolução judicial do conflito coletivo trabalhista pleitear suplemento judicial ao Tribunal competente.

Carmo⁶⁰ pensa da mesma maneira e pronuncia que:

Se o sindicato dos trabalhadores for inexpressivo, pífio, sem poder de barganha contra o patronato e sem meios de exercer com sucesso o direito de greve, a recusa de consentimento da categoria econômica para o ajuizamento conjunto do dissídio coletivo de natureza econômica pode sim caracterizar a recusa abusiva, injurídica ou de extrema má-fé que obsta efetivamente o exercício do direito de ação coletiva por parte do operariado. Neste contexto parece-me que a parte prejudicada poderá sim, de imediato, ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica e nele requerer de forma incidental o suprimento judicial da recusa da categoria econômica contraposta. Sopesando o caso dos autos, o Tribunal do Trabalho poderá, desde que visualizada má-fé, abuso de direito ou ilicitude por parte da categoria econômica, outorgar o suprimento judicial suplicado, quando sua decisão terá a mesma eficácia jurídica do consentimento denegado, possibilitando assim a tramitação normal do dissídio coletivo de natureza econômica, até seu final julgamento.

Realça-se que a negociação, *lato sensu*, foi, é e sempre será a melhor forma de se solucionar os conflitos coletivos trabalhistas, sendo o modo menos oneroso e perene da manutenção da paz social. Quiçá o *mens legislatoris*⁶¹ em instituir o pressuposto “*de comum acordo*” no § 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988 para o ajuizamento de dissídio coletivo de trabalho, foi compelir as partes conflitantes à negociação coletiva. Entretanto, uma coisa é expectativa, neste caso, a preferência do concerto coletivo; outra coisa é a realidade brasileira, de um padrão, na maior parte das ocorrências, de sindicatos anêmicos.

Cotidianamente, são insólitas as empresas ou a classe econômica que reconhecem o sindicato dos trabalhadores. Com efeito, a consequência é catastrófica, pois não há negociação

⁶⁰ CARMO, Júlio Bernardo do. **Do mútuo consenso como condição de procedibilidade do dissídio coletivo de natureza econômica**, p. 597, Revista LTr, v. 69, nº 05, São Paulo: maio de 2005.

⁶¹ *Mens legislatoris*: A intenção do legislador [o fim proposto pelo legislador no momento de elaborar a lei]. FERREIRA, Douglas Dias. (seleção e tradução). **Dicionário Jurídico de Bolso – Expressões Latinas** – São Paulo: Quartier Latin, 2006, p. 46.

dos conflitos coletivos trabalhistas e também, por causas notórias, não consentem com o ajuizamento do dissídio coletivo. Nestas circunstâncias pode assinalar-se a existência de ação anti-sindical, de abuso de direito e/ou de má-fé, o que protesta a concessão de suprimento judicial, para os trabalhadores não serem molestados em seus direitos em face do poder econômico.

5.6. Da conciliação prevista na CLT

Em diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, seja na parte material ou na parte processual, encontram-se referências sobre a conciliação, como pode ser examinado nos artigos 514, alínea “c”; 625-A, *caput*; 652; 678, inciso I, alínea “a”; 682, inciso V; 764, *caput* e 860, *caput*.

Registra-se, deste modo, que não era compulsório ao legislador da EC nº 45/2004 acrescentar no § 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988 a expressão “*de comum acordo*” para a instauração de dissídio coletivo de trabalho de natureza econômica, uma vez que a função atributiva do Estado-Juiz, além de dizer o Direito de forma imperativa é solucionar os conflitos coletivos por meio da conciliação, como se percebe dos dispositivos supra mencionados.

Não se deve mitigar esse “*dever-obrigação*” do Poder Judiciário, de forma especial a Justiça do Trabalho, de processar, conciliar e julgar os conflitos coletivos trabalhistas econômicos, porque a sensação imediata que sobressai é a de que o Estado, após ter assumido para si o governo de todas as aspirações da sociedade, e, para tanto, utilizando dos seus Poderes independentes e harmônicos entre si (Legislativo, Executivo e Judiciário – Artigo 2º da CRFB/1988), parece querer se eximir de suas responsabilidades, transferindo-as para a nação brasileira, para os administrados.

É evidente que os co-cidadãos devem ajudar-se e respeitar-se reciprocamente, devendo obedecer às determinações estatais com intuito de se viver em uma sociedade pacífica e harmoniosa. Entretanto, se por ventura ocorrer uma suposta violação de direitos e a natural desavença entre os cidadãos compreendidos na sua individualidade ou coletividade o Estado já possui os mecanismos próprios para resolver essa disputa, quais sejam os principais, a Jurisdição, a Arbitragem e a Negociação Coletiva. Se a arbitragem, a negociação ou qualquer outro meio de solução pacífica dos conflitos coletivos falharem, compete ao Estado-

Juiz, independentemente “*de comum acordo*” entre as partes litigantes, quando acionado por estas, decidir a demanda.

Esse entendimento é bastante crível, pois corrobora, cabalmente, com os princípios, normas e interpretações sistêmicas que embasam toda a ordem jurídica brasileira.

5.7. Fundamentação da inconstitucionalidade do § 2º do Artigo 114 da CRFB/1988

A celeuma na doutrina ainda é intensa em relação à constitucionalidade ou inconstitucionalidade do referido dispositivo, gerando muita polêmica entre os juristas.

A seguir apresentam-se posicionamentos divergentes dos doutrinadores sobre o assunto em tela e ao final deste tópico a *Conclusão* fundamentada do atual trabalho monográfico.

O Ministro Castilho⁶², avalia da seguinte forma:

Começamos por indagar o significado da expressão ‘de comum acordo’. evidentemente não pode significar, necessariamente, petição conjunta. Logo, estou entendendo que o comum acordo não precisa ser prévio. Ele pode vir – de modo expresso ou tácito – na resposta do suscitado ao dissídio ajuizado. Assim, ajuizado o dissídio coletivo pelo sindicato dos empregados, sem o acordo expresso da parte contrária, deve o juiz mandar citar o suscitado e apenas na hipótese de recusa formal ao dissídio coletivo a inicial será indeferida.

Ulteriormente elucidada:

Os empregados querem um aumento salarial e a manutenção de cláusulas sociais, os empregadores não concordam com os pedidos e vedam o dissídio coletivo. Nesta hipótese, se o sindicato obreiro tiver força estará aberta para ele a única via possível para a conquista de suas reivindicações: a greve logo, embora não tenha sido este o desejo dos reformadores da Constituição Federal, este é o caminho que restará aos trabalhadores.

⁶² CASTILHO, José Luciano de. **A reforma do Poder Judiciário – O Dissídio Coletivo e o Direito de Greve.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho. ano 71. n. 1. jan-abr/2005.

Segundo os juízes do trabalho Vargas e Fraga⁶³, apesar de reputarem ser constitucional o dispositivo, lembram que:

Na prática, corre-se o risco de estar criando graves restrições que tendem a limitar fortemente uma importante fonte material de normas coletivas, sem que fique claro que a autocomposição das partes possa ocupar o vazio normativo que se criará pela exigência de comum acordo entre as partes para o ajuizamento de dissídio coletivo. Pode-se imaginar dificuldades para que trabalhadores e empresários aceitem o ajuizamento comum de dissídio coletivo. Também é possível supor que a medida aumente a flexibilização das normas legais, já que as exigências patronais tenderão a se concentrar em cláusulas flexibilizadoras que, até então, têm sido recusadas pelos trabalhadores e não homologadas pela Justiça do Trabalho.

Todavia, existem posicionamentos adversos aos supra transcritos que apóiam a inconstitucionalidade do § 2º do artigo 114 da CRFB/1988, senão vejamos:

Alice Monteiro de Barros⁶⁴ expõe em poucas palavras, mas de maneira peremptória “*que viola a autonomia do sindicato condicionar o exercício do direito de ação à aquiescência da outra parte*”.

Inquirindo a matéria com respeitável esmero, Lima⁶⁵ revela que:

Não andou bem a EC n. 45/2004 quando fez constar, no §2º do art. 144, CF, que as partes têm a faculdade, ‘de comum acordo’, de ajuizarem dissídio coletivo. Houve um condicionamento para o ajuizamento da ação: ambas as partes têm de concordar com isso. Ora, levando em conta a cultura laboral brasileira, especialmente a empresária, o dispositivo inviabiliza o acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CF); fragiliza as categorias profissionais, que dependerão da aquiescência empresarial para promover a ação; e estimula o indesejável movimento grevista, uma vez que a greve é o único outro caso autorizador da instauração da instância coletiva, o que vai contra o princípio da paz social. Além de afrontar o princípio da razoabilidade, a disposição constitucional fere a inquebrantável CLÁUSULA PÉTREA DO ACESSO À JUSTIÇA (ART. 60, §4º, IV, CF). Tudo isso torna inconstitucional a nova disposição, que pode ser combatida tanto pela via concentrada, quanto pela via do controle difuso, incidentalmente em cada dissídio coletivo promovido nos Tribunais do Trabalho (TRTs e TST).

Essas foram apenas algumas das inúmeras manifestações que se revelam sobre o polêmico tema em análise.

Cumprir avisar que apesar do acima exposto, os Tribunais Regionais do Trabalho –

⁶³ VARGAS, Luiz Alberto de; FRAGA, Ricardo Carvalho. **Relações Coletivas e Sindicais – nova competência após a EC n. 45. Justiça do Trabalho: competência ampliada.** Coord. Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo: LTr, 2005.

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo : LTr, 2005, p. 1200.

⁶⁵ LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Lineamentos de Direito Processual do Trabalho**, São Paulo : Malheiros Editores, 2005, p. 143.

TRTs, ao que parece em sua maioria, já entenderam ser constitucional o parágrafo segundo do artigo 114 da CRFB/1988, visto a inclinação que se haure do seguinte aresto:

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. Art. 114, Parágrafo 2º, CF. COMUM ACORDO NÃO SIGNIFICA, NECESSARIAMENTE, PETIÇÃO CONJUNTA. INTERPRETAÇÃO HISTÓRICA. Aplicação do princípio da inevitabilidade da jurisdição (art. 5º/XXXV/CF). Negociação infrutífera. Concordância tácita à atuação da jurisdição. Precedente desta E. SDC. Dissídio que é conhecido e julgado procedente em parte. (TRT 2ª Região – SDC - Proc. 9-20067-2005-000-02-00 – Relator Juiz Carlos Francisco Berardo – DOE-SP PJ de 27.1.2006)⁶⁶.

Salienta-se, ainda, que tramitam no Supremo Tribunal Federal – STF várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADI's (anexo), ajuizadas em face da inovação textual do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988 estabelecida pela Emenda Constitucional nº. 45 de dezembro de 2004 (Reforma do Poder Judiciário). Mas, até a presente data não se tem qualquer decisão meritória do Supremo Tribunal Federal – STF sobre a sua constitucionalidade ou inconstitucionalidade.

⁶⁶ PERRUD, Rogério José. **A necessidade de comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo.** *Jus Navigandi*, Teresina, ano 12, n. 1867, 11 ago. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11589>>. Acesso em: 11 out. 2008.

6. CONCLUSÃO

No presente estudo, foram feitas reflexões sobre a nova redação do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, alteração esta instituída pelo artigo 1º da Emenda Constitucional nº. 45 de dezembro/2004, denominada pela doutrina de Reforma do Poder Judiciário. Essa modificação profunda do referido parágrafo permitiu, com a obscuridade do seu texto, díspares interpretações.

A leitura desse novo texto constitucional implica nitidamente em violação do princípio fundamental da Inafastabilidade do Poder Jurisdicional (artigo 5º, inciso XXXV, da CRFB/1988). Ao se acolher a restrição – para se ajuizar dissídio coletivo de trabalho de natureza econômica é imprescindível o “*comum acordo*” das partes conflitantes –, é evidente a transgressão deste princípio.

Como se vê, se uma das partes não se interessar pelo ajuizamento, justificando essa falta de interesse, porém de forma abusiva e com má-fé, a outra não poderá acionar a Justiça do Trabalho, como órgão do Poder Judiciário, fazendo atuar a jurisdição do Estado para ventilar sobre os seus direitos e garantias constitucionais, salvo se conseguir provar a falta de probidade da parte desinteressada, que muitas vezes está camuflada, tornando-se extremamente difícil a sua caracterização.

Assim, a parte que possui interesse em ajuizar o dissídio coletivo trabalhista fica dependente e subjugada do seu próprio adversário, contrariando, desta forma e especificamente, o referido princípio constitucional essencial que orienta todo o ordenamento jurídico pátrio vigente.

Portanto, vislumbra-se o quão foi infeliz e descuidado o legislador de dezembro de 2004 (mês/ano da publicação da EC nº 45) ao modificar a redação do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, visto que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT prescreve com exatidão a instauração de dissídio coletivo (artigo 616, § 2º), a necessidade de se esgotarem as medidas concernentes as Convenções e Acordos correspondentes (artigo 616, § 4º) e à imposição de conciliação aos dissídios submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho (artigo 764 e 860).

Deste modo, fica demonstrado que o legislador de maio de 1943 (mês/ano da aprovação da CLT) teve muito mais atenção e sensibilidade no momento da feitura da

Legislação Trabalhista, pois que observou com precisão os princípios constitucionais essenciais e apresentou um admirável bom senso, porque o Direito não é apenas um fenômeno jurídico, mas social, econômico, filosófico, em que se exercitam a ética, a moral, os bons costumes, a boa-fé, a probidade, etc.

A pauta de discussão não se adstringe a probabilidade de se repetir à ação no caso de extinção do feito por indeferimento da petição inicial, visto que é perfeitamente admissível, desde que se emende a vestibular, retificando a deformidade que induziu à extinção do processo, e, ainda, a faculdade dos abrangidos no conflito de ajuizarem singularmente o dissídio, caso não se consiga a conciliação através de negociação ou arbitragem.

O legislador da Emenda Constitucional nº 45/2004 talvez quisesse ter dado maior ênfase a autocomposição dos conflitos. Na minha perspectiva não seria necessário, já que a própria CLT preceitua de maneira clara e suficiente. O *mens legis*⁶⁷ impregnado nos dispositivos da Legislação Trabalhista, por si só, é compreensível, sendo dispensável qualquer tentativa de se clarificar a protuberância da negociação coletiva, em sentido amplo, como o melhor e menos oneroso meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho.

O *meritum causae*⁶⁸ reside justamente no fato de se restringir obtusamente o princípio constitucional essencial da Inafastabilidade (Ubiquidade, Indeclinabilidade ou Inevitabilidade) do Poder Judiciário, violando um mandamento constitucional prescrito no artigo 5º, inciso XXXV, sob o “*Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais*”, e, as determinações contidas na Legislação Trabalhista contemporânea (CLT) e as suas fontes subsidiárias sobre os dissídios coletivos de trabalho.

Logo, a inobservância sistemática do legislador em não se atentar ao universo jurídico e a sua inter e multidisciplinariedade com as demais faculdades do conhecimento que a todos nós circunda, gera uma grande insegurança jurídica ao ordenamento jurídico nacional vigente, pois os seus arrimos estão enraizados nos princípios gerais de direito (ou simples e puramente princípios constitucionais) e nos princípios especiais do Direito Material e Processual Coletivo do Trabalho.

Em que pese já estejamos há quase quatro anos da publicação da EC nº 45/2004 (Reforma do Poder Judiciário), muitas ainda são as desconfianças e perquirições concernentes

⁶⁷ *Mens legis*: O espírito da lei; a razão da lei [seu sentido, o fim social proposto pela lei]. FERREIRA, Douglas Dias. (seleção e tradução). **Dicionário Jurídico de Bolso – Expressões Latinas** – São Paulo : Quartier Latin, 2006, p. 46.

⁶⁸ *Meritum causae*: O mérito da causa. FERREIRA, Douglas Dias. (seleção e tradução). **Dicionário Jurídico de Bolso – Expressões Latinas** – São Paulo : Quartier Latin, 2006, p. 251.

às alterações por ela provocadas. Assim, não existem garantias de que os nossos argumentos se concretizem. Decerto, as alterações prosseguirão intensas ainda por muito tempo.

Após estas breves explanações concluo que o presente trabalho ratificou a hipótese de restrição ao princípio constitucional essencial da Inafastabilidade do Poder Judiciário, visto que alteração do § 2º do artigo 114 da CF/88, pela EC nº. 45/2004, restringe enormemente o acesso a Justiça.

Enquanto o STF não julgar as ADI's sobre a inconstitucionalidade ou não do referido dispositivo legal sobre a necessidade “*de comum acordo*” para se ajuizar dissídio coletivo trabalhista de natureza econômica, o alvoroço entre advogados, magistrados, membros do MP, doutrinadores e Tribunais vai permanecer.

Espera-se que o STF declare a inconstitucionalidade da expressão “**de comum acordo**”, por ser a medida mais plausível com todo o ordenamento jurídico pátrio, pois não podemos aceitar que todas as normas irrefletidas e emanadas pelo Poder Legislativo sejam resolvidas mediante hermenêuticas, pois aquelas se originaram de uma inobservância jurídica lógico-sistêmica e que eiva tudo o que se pensou e fundamentou sobre os alicerces legais, quais sejam, os Princípios Constitucionais Essenciais.

Vai fazer quatro anos que a querela foi aberta e até o presente momento não se findou a controvérsia! Acreditamos, portanto, no empenho das construções doutrinárias e jurisprudenciais, de maneira a alcançarmos a pacificidade entre os que discordam e os que aprovam o nosso posicionamento.

Por derradeiro, assinala-se que a presente monografia teve como finalidade ínsita a instigação ininterrupta sobre o seu objeto e as suas particularidades que permeiam o arcabouço jurídico pátrio de um extremo ao outro.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 1200.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932 – **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho / Amauri Mascaro Nascimento**. – 23. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Processo do Trabalho/Amauri Mascaro Nascimento**. – São Paulo: Saraiva, 2005.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite**. – 4. ed. – São Paulo : LTr, 2006.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Poder normativo: momento de transição**. p. 696, Revista LTr, v. 69, nº 06, São Paulo, jun. de 2005.

FERREIRA, Douglas Dias. **(Seleção e Tradução) Dicionário Jurídico de Bolso – Expressões Latinas** – São Paulo: Quartier Latin, 2006.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo II, 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora Lumem Juris, 2008.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Lineamentos de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Malheiros Editores, 2005, p. 143.

JUNIOR, Humberto Theodoro. **Ajuizamento de Dissídio Coletivo de Comum Acordo**. Curso de Direito Processual Civil, 18ª Ed., Rio de Janeiro: Forense, vol. 1, 1993.

CASTILHO, José Luciano de. **A reforma do Poder Judiciário – O Dissídio Coletivo e o Direito de Greve**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. ano 71. n. 1. jan-abr/2005.

CARMO, Júlio Bernardo do. **Do mútuo consenso como condição de procedibilidade do dissídio coletivo de natureza econômica**. p. 597, Revista LTr, v. 69, nº 05, São Paulo: maio de 2005.

VARGAS, Luiz Alberto de; FRAGA, Ricardo Carvalho. **Relações Coletivas e Sindicais** –

nova competência após a EC n. 45. Justiça do Trabalho: competência ampliada. Coord. Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo: LTr, 2005.

BARROSO, Luis Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição:** Fundamentos de uma Dogmática Constitucional Transformadora. São Paulo: Saraiva, 1996.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** / Maurício Godinho Delgado. – 7. ed. – São Paulo: LTr, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho:** Doutrina e Prática Forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros / Sérgio Pinto Martins. – 28. ed. – São Paulo:Atlas, 2008.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional / Uadi Lammêgo Bulos.** – 2. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 56/2007. – São Paulo: Saraiva, 2008.

PERRUD, Rogério José. **A necessidade de comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo.** *Jus Navigandi*, Teresina, ano 12, n. 1867, 11 ago. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11589>>. Acesso em: 11 out. 2008.

MELO, Raimundo Simão de. **Ajuizamento de dissídio coletivo de comum acordo.** UFRNET. Disponível em: <www.ufrnet.br/~tl/otherauthorsworks/melo_dissidio_coletivo_comum_acordo.pdf>. Acesso em: 20 out. 2008.

ANEXO

RESUMO DAS AÇÕES DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI'S) QUE ESTÃO NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF) E QUE ATÉ A PRESENTE DATA NÃO FORAM JULGADAS:

- **20/01/2005 – ADI nº. 3392** – Questiona a necessidade de “comum acordo” introduzida no artigo 114, § 2º para o dissídio coletivo. Último andamento 23/05/05, autos conclusos ao Relator;
- **04/03/2005 – ADI nº. 3423** – Questiona a necessidade de “comum acordo” introduzida no artigo 114, § 2º para o dissídio coletivo e a competência exclusiva do MPT em caso de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão ao interesse público (artigo 114, § 3º). Último andamento 02/04/08, autos conclusos ao Relator;
- **10/03/2005 – ADI nº. 3431** – Questiona a necessidade de “comum acordo” introduzida no artigo 114, § 2º para o dissídio coletivo e a competência exclusiva do MPT em caso de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão ao interesse público (artigo 114, § 3º). Último andamento 24/04/08, autos conclusos ao Relator;
- **14/03/2005 – ADI nº. 3432** – Questiona a necessidade de “comum acordo” introduzida no artigo 114, § 2º para o dissídio coletivo. Último andamento 13/07/07, autos conclusos ao Relator;
- **10/06/2005 – ADI nº. 3520** – Questiona a necessidade de “comum acordo” introduzida no artigo 114, § 2º para o dissídio coletivo e a competência exclusiva do MPT em caso de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão ao interesse público (artigo 114, § 3º). Distribuída por prevenção a ADI nº. 3423. Último andamento 27/04/06, autos conclusos ao Relator.