

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO**

EDUARDO NICOLATO ALMADA

**ANÁLISE DA NECESSIDADE DE COMUM ACORDO PARA AJUIZAMENTO DOS
DISSÍDIOS COLETIVOS DE NATUREZA ECONÔMICA E SEUS REFLEXOS NO
PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Juiz de Fora

2014

EDUARDO NICOLATO ALMADA

**ANÁLISE DA NECESSIDADE DE COMUM ACORDO PARA AJUIZAMENTO DOS
DISSÍDIOS COLETIVOS DE NATUREZA ECONÔMICA E SEUS REFLEXOS NO
PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Monografia apresentada à faculdade de Direito da
Universidade Federal de Juiz de Fora, como pré-
requisito parcial à conclusão da graduação.

Orientador: Prof. Me. Fernando Guilhon de
Castro

Juiz de Fora

2014

EDUARDO NICOLATO ALMADA

**ANÁLISE DA NECESSIDADE DE COMUM ACORDO PARA AJUIZAMENTO DOS
DISSÍDIOS COLETIVOS DE NATUREZA ECONÔMICA E SEUS REFLEXOS NO
PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Monografia apresentada à faculdade de Direito da
Universidade Federal de Juiz de Fora, como pré-
requisito parcial à conclusão da graduação.

Aprovada em 14/07/2014

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Fernando Guilhon de Castro
Orientador

Prof. Dorival Cirne de Almeida Martins
Examinador UFJF

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles
Examinador UFJF

Dedico este trabalho a minha família,
em especial meus pais, Norton e
Angélica, por tudo o que fizeram e
continuam fazendo por mim.

RESUMO

O presente trabalho objetiva fazer uma análise quanto à inovação trazida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, que passou a exigir comum acordo para ajuizamento de dissídios coletivos de natureza econômica, questionando sua constitucionalidade e buscando compreender seus efeitos no poder normativo da Justiça do Trabalho. Sabe-se que os dissídios coletivos ocorrem com os conflitos entre os sindicatos, ou entre sindicato e empresa, na área do direito coletivo de trabalho, destacando-se os de natureza econômica, aqueles que criam normas e estabelecem condições do trabalho, que passam a ser seguidas por todos envolvidos, exercendo assim o chamado poder normativo da justiça do trabalho, que soluciona os conflitos por meio das sentenças normativas. Analisando a mudança ocorrida, houve uma discussão, se extinguiu, ou simplesmente limitou o referido poder da Justiça do Trabalho. Discutindo a constitucionalidade dessa exigência, e do posicionamento de que ela se tornou um pressuposto processual, inserido no ordenamento, percebe-se uma violação de princípios da Constituição Federal, como a de acesso ao Poder Judiciário e o próprio direito de ação, representando, assim retrocesso e dificuldade na busca pela obtenção da verdadeira justiça.

PALAVRAS-CHAVE:

DIREITO DO TRABALHO; CONFLITOS COLETIVOS; DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA; PODER NORMATIVO; COMUM ACORDO; INCONSTITUCIONALIDADE

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. CONFLITOS COLETIVOS	8
2.1 CONCEITO	8
2.2 CLASSIFICAÇÃO	9
3. DISSÍDIOS COLETIVOS	11
3.1 CONCEITO	11
3.2 ESPÉCIES DE DISSÍDIO COLETIVO	12
3.3 COMO ERA O PROCEDIMENTO ANTES DA EC Nº. 45/2004	13
4. PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO	14
4.1 CONCEITO E PREVISÃO LEGAL	14
4.2 SENTENÇA NORMATIVA	15
5. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004	17
5.1 PRINCIPAIS EFEITOS E IMPACTOS	17
5.2 HOUVE EXTINÇÃO OU MODIFICAÇÃO DO PODER NORMATIVO? EM QUE PROPORÇÃO?	18
6. QUESTÕES PROCESSUAIS	28
6.1 PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS	28
6.2 CONDIÇÕES DA AÇÃO	29
6.3 NATUREZA JURÍDICA DO COMUM ACORDO	31
7. A EXIGÊNCIA DO COMUM ACORDO PARA AJUIZAMENTO DE DISSÍDIOS COLETIVOS DE NATUREZA ECONÔMICA	34
8. REFLEXÕES FINAIS	46
9. BIBLIOGRAFIA	48

1. INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, houve aumento considerável das negociações coletivas de trabalho, por ser uma área de vital importância e que gera vários conflitos entre os envolvidos. Apesar desse aumento, as mudanças implantadas pela Emenda Constitucional nº. 45/04, tentando dar maior efetividade à Justiça Trabalhista, acabaram por criar obstáculos para o ajuizamento de ações que protejam os interesses da população.

Mesmo tendo-se em conta que as mudanças trazidas em 2004 ampliaram significativamente a competência dessa justiça especializada, elas passaram a tornar mais difícil que se acesse a justiça por meio dos dissídios coletivos de natureza econômica. Antes, somente era necessária a comprovação de prévia tentativa, frustrada, de negociação, para se ajuizar a ação. Depois, passou a ser um requisito, difícil de conseguir, o comum acordo entre as partes, o que gerou controvérsia e levantou questionamentos com relação ao poder normativo da Justiça Trabalhista.

Para melhor entendimento do tema, se faz necessário analisar pressupostos e condições da ação, questões processuais, e no que acarreta suas ausências. Além disso, também se mostra importante por ser tema que incentiva a negociação coletiva, já que a autocomposição vem sendo extremamente valorizada no cenário atual brasileiro, visto que possibilita às partes solucionarem seus problemas com uma visão mais próxima dos mesmos, resultando em melhores soluções, além de evitar que muitos conflitos cheguem ao Judiciário.

Tendo em vista o evidente caráter protecionista do Direito do Trabalho, deve-se buscar uma coerência no ordenamento jurídico, o que não acontece no caso em estudo, a necessidade da concordância da parte contrária fere o direito de agir assegurado na Constituição, por ir contra o Princípio da Inafastabilidade da Tutela Jurisdicional. Não se pode buscar uma solução puramente processual para os problemas dessa Justiça especializada, o direito material tem que acompanhar as mudanças, um complementa o outro, ao tentar buscar uma maior efetividade e celeridade processual não é plausível que se retirem direitos anteriormente garantidos.

Depois de analisar várias premissas, inclusive buscando-se dar destaque à importância do poder normativo da Justiça do Trabalho, se passa à tese da inconstitucionalidade da

exigência de comum acordo como pressuposto para ajuizamento dos dissídios coletivos de natureza econômica, apesar da constitucionalidade formal dessa alteração.

A inserção de qualquer obstáculo ao acesso ao Poder Judiciário representa ignorar a realidade fática dos sindicatos que representam os trabalhadores, desorganizados e desprovidos de poder e força para exercer pressão sobre os empregadores pela negociação.

Sabendo-se que a principal função do Estado é preservar e manter a paz social, decretar a extinção do processo por se ter uma visão extremamente formalista desfigura o princípio da instrumentalidade das formas, prejudicando o real objetivo do processo.

Como observado, é incontestável que essa exigência processual gerou, e ainda gera, grande perplexidade entre os estudiosos do Direito do Trabalho. Importante se faz, portanto, solucionar a problemática que envolve a constitucionalidade da exigência do comum acordo, já que vários problemas práticos surgem dependendo do posicionamento adotado, gerando consequências negativas para os trabalhadores e seus sindicatos.

2, CONFLITOS COLETIVOS

2.1 CONCEITO

Nas relações trabalhistas, o ser humano se relaciona constantemente com outros, superiores, colegas de função e subordinados. Porém, é normal que ocorram distúrbios no âmbito das relações trabalhistas, que nem sempre conseguem se desenvolver em harmonia. Essas situações de conflito se encontram presentes nas relações de trabalho, assim como em qualquer outra área social atualmente.

Esse conflito geralmente ocorre quando as exigências dos trabalhadores não são satisfeitas pelo empregador, quando as duas partes não conseguem, pacificamente, entrar em acordo quanto às condições e estipulações das convenções anteriores, buscando outras formas de solução permitidas no ordenamento pátrio. De acordo com Armando Dayverson Pegado Meira:

“os conflitos trabalhistas estão a todo o momento emergindo e expressam interesses sempre antagônicos: dos trabalhadores – que querem melhores condições de trabalho e de vida; e dos empregadores – que pretendem obter mais lucros com menor dispêndio. Os empregadores visando seus interesses econômicos acabam por estabelecer relações de trabalho que fogem às características do emprego típico e os empregados aceitam as condições impostas pelos empregadores ou buscam, como alternativa, o emprego informal para superar a crise do desemprego.”¹

Evidentemente existem grandes desigualdades econômicas e de poder entre empregador e empregado, mesmo por isso os conflitos da área trabalhista têm diversas peculiaridades, se forem comparados aos cíveis. Os trabalhadores, parte mais frágil na relação individual, por sua hipossuficiência, comprovam a importância de se organizarem e constituírem alianças para ter condições melhores de defender seus direitos. Dependendo dos sujeitos envolvidos, os conflitos da justiça trabalhista se dividem em individuais e coletivos. Os individuais são os que acontecem entre trabalhadores, individualmente, e o empregador,

¹ PEGADO, Armando Dayverson. Conflitos coletivos de trabalho e soluções. Disponível em http://www.oabpa.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=564:conflitos-coletivos-de-trabalhos-e-solucoes-armando-pegado&catid=47:artigos&Itemid=109, acesso em 27/06.

enquanto os coletivos levam em conta interesses da coletividade, envolvendo um número maior de trabalhadores, um grupo, e um ou vários empregadores.

2.2 CLASSIFICAÇÃO

Quando ocorre a situação exposta de resistência por parte do grupo de empregadores em ceder às exigências dos empregados, tem-se os Conflitos Coletivos, podendo ser individuais, aqueles que se dão entre trabalhadores individualmente considerados e o empregador; ou coletivos, os que levam grupos de trabalhadores contra um empregador ou um grupo deles, discutindo matérias de interesse geral.

Quanto a esses conflitos, há os de natureza jurídica, nos quais se busca interpretar uma norma, para que haja melhor aplicação da mesma. E os econômicos, também chamados de interesse, cujo propósito é buscar novas condições de trabalho, normas jurídicas que regulem a relação entre as partes.

Nos conflitos coletivos se pode ter heterocomposição, que ocorre quando as partes não conseguem chegar a um acordo por conta própria e necessitam do auxílio de órgão ou terceiro estranho à relação, caso, por exemplo, da arbitragem. Quando os conflitos são solucionados pelas próprias partes se fala em autocomposição, caso das convenções e dos acordos coletivos, acompanhados ou não de mediação. Esses casos, de negociação coletiva, buscam o consenso quanto ao que regula as relações de trabalho, suas condições, sendo aplicados a uma coletividade de empregados, complementando o que se tem nos contratos individuais de trabalho, criando direitos e obrigações entre os sujeitos envolvidos. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite:

“A autocomposição consiste na técnica de solução dos conflitos coletivos pelos próprios interlocutores, sem emprego da violência, mediante ajustes de vontades. A autocomposição, que pode ser unilateral ou bilateral, não se confunde com autodefesa (greve e lockout). São exemplos da autocomposição a convenção

coletiva (CLT, art. 611), o acordo coletivo (idem, § 1º), o acordo intra-empresarial, o protocolo de intenções, (...)”.²

Quanto a essas modalidades, acordos e convenções coletivas, é de conhecimento geral que os acordos são aqueles celebrados entre o sindicato dos empregados e um ou mais empregadores, aplicando-se somente às partes, enquanto as convenções envolvem os sindicatos dos empregados e dos empregadores, valendo para a categoria, sendo que seu conteúdo obrigacional envolve cláusulas que tratam de matérias que envolvam os sindicatos que participaram da negociação, caso de multas em caso de descumprimento, e o normativo envolve o que afeta aqueles que o sindicato está defendendo, como a cláusula que aumente o salário da categoria, por exemplo.

² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A negociação coletiva no direito do trabalho brasileiro. Fonte: LTR 70-07/793. Material da Aula 4ª da Disciplina: Relações Coletiva do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho– Anhanguera-Uniderp | Rede LFG, 2011

3.DISSÍDIOS COLETIVOS

3.1 CONCEITO

Os Dissídios coletivos ocorrem quando, falhadas as tentativas de se resolver os conflitos pela negociação envolvendo os Sindicatos, Federações ou Confederações de empregados e empregadores, é ajuizada ação na Justiça do Trabalho, buscando a solução desses pontos que restam controversos, sendo ajuizados perante os Tribunais Regionais do Trabalho, sendo, portanto, um dos meios de composição dos conflitos coletivos. Sendo que o interesse em pauta no dissídio coletivo transpõe a figura do indivíduo, devendo sua solução vir pela via jurisdicional.

O procedimento do dissídio ocorre da seguinte forma, primeiro se realiza audiência de conciliação, se buscando acordo que ponha fim à discussão. Caso não seja possível realizar acordo, se passa à fase de instrução, na qual se procura obter mais informações acerca do tema para que se possa julgamento sensato da matéria.

Importante salientar que os dissídios coletivos só podem ser ajuizados se ocorrer prévia negociação. Somente depois de não haver mais possibilidades de autocomposição as partes podem buscar auxílio na Justiça do Trabalho, caso não respeite essa fase anterior, haverá extinção do processo sem julgamento de mérito. Nesse sentido, segue acórdão do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO. IRREGULARIDADE NO AJUIZAMENTO DA AÇÃO COLETIVA. NEGOCIAÇÃO PRÉVIA. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. Não comprovação, no caso concreto, da negociação coletiva direta em relação aos recorrentes ou da regular realização de mesa redonda perante a Delegacia Regional do Trabalho, antes do ajuizamento do dissídio coletivo. Inobservância do requisito presente no art. 114, § 2º, primeira parte, da Constituição Federal. Recursos ordinários a que se dá provimento.(TST - RODC: 2084003120045010000 208400-31.2004.5.01.0000, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 14/11/2011, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 02/12/2011)

3.2 ESPÉCIES DE DISSÍDIO COLETIVO

Os Dissídios coletivos se subdividem em várias categorias, sendo mais importantes os de natureza econômica e natureza jurídica, sendo ações propostas na Justiça do Trabalho, na tentativa de solucionar pontos que ficaram controversos ou nos quais não se chegou a acordo durante a fase de negociação.

Os dissídios coletivos de natureza econômica são aqueles que tem como objetivo criar normas regulamentadoras da relação empregatícia, dos contratos individuais de trabalho. São mais frequentes e produzem sentença normativa de natureza constitutiva.

Os dissídios de natureza jurídica objetivam interpretar uma norma legal preexistente, cláusulas de negociações coletivas, ou resultantes de dissídios coletivos, gerando sentença normativa de natureza declaratória. De acordo com Antônio Lopes Muniz “se existe uma norma (convenção e acordo coletivo de trabalho, inclusive) e sobre ela repousa divergência – quer seja por sua não aplicação, que seja por incorreta interpretação –, aí estará instalado o conflito que poderá dar vez ao dissídio de natureza jurídica”

Dentre as classificações dos dissídios coletivos esses são os que mais se destacam, sendo mais frequentes nas relações trabalhistas. Porém, fala-se também em outras categorias, como os dissídios coletivos de natureza mista, ou dissídios de greve, que versa sobre a abusividade ou não de greve, tendo caráter declaratório³; Os dissídios de Extensão, que ocorrem quando a Justiça amplia o rol dos trabalhadores atingidos pela norma; Os de revisão, que reveem decisões relacionadas às condições de trabalho, desde que tenham um ano de vigência; e os dissídios originários, que ocorrem quando inexistem normas coletivas regulando as questões a serem discutidas.

³ SUM-189 GREVE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ABUSIVIDADE (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve.

3.3 COMO ERA O PROCEDIMENTO ANTES DA EC Nº. 45/2004

Na esfera coletiva, os legitimados para propositura de ação não são os mesmos que possuem esse poder na esfera individual, sendo os sindicatos os responsáveis a acessar o judiciário para representar a coletividade, sendo as federações ou confederações que possuirão esse poder na ausência de sindicato na localidade, de acordo com o artigo 857, CLT. Sendo que o Ministério Público do Trabalho e sindicato econômico podem ajuizar em caso de greve, de acordo com o art. 856, CLT. Dependendo de ser aprovada em assembléia específica a discutir esse tema, devendo ter a concordância dos associados para ingressar na Justiça do Trabalho.

Existem outros pressupostos além da prévia aprovação, como a necessidade de tentativa de acordo entre as partes, devendo o poder judiciário ser provocado somente se as negociações não avançarem em atingir um ponto de concordância, valorizando dessa maneira a autocomposição. Caso não se perceba essa prévia discussão, deverá extinguir o feito sem resolução de mérito, de acordo com o artigo 267, IV do CPC.

Preenchidos os requisitos, era designada audiência de conciliação, devendo o suscitado apresentar sua defesa. Se não houver a conciliação ou após o término da fase de instrução, haverá sorteio para distribuição ao relator e revisor.

Importante ressaltar o papel do M.P.T., que vai opinar oralmente, caso haja conciliação, com redução a termo quando do julgamento do dissídio, depois de designados o relator e revisor, quando do julgamento; ou em parecer. O relator, no prazo de 10 dias e o revisor de 5 dias, quando do retorno dos autos do M.P.T., farão suas análises, passando ao julgamento do dissídio coletivo, onde se estabelecem as novas condições de trabalho e regras por meio do poder normativo da Justiça Trabalhista.

Antes da EC 45/04 era dessa maneira que tramitava o dissídio coletivo, tendo sofrido algumas alterações posteriormente, especialmente com relação ao ajuizamento da ação, conforme explicitado adiante.

4. PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

4.1. CONCEITO E PREVISÃO LEGAL

Segundo Vera Lucia da Rocha Colnago, pode-se definir o poder normativo da Justiça do Trabalho como sendo “a competência dos Tribunais do Trabalho para estabelecer normas e condições, por sentença, em dissídios coletivos, visando à sua solução, determinando novos paradigmas para os conflitos que se travam na esfera trabalhista.” (COLNAGO, 2006).

Esse poder nasceu junto com o Direito do Trabalho no Brasil, que desde o princípio já possibilitava a decisão da Justiça do Trabalho se basear em juízo de equidade. Em 1946 o poder normativo obteve status constitucional, mantido na Constituição Federal de 1967, e também na atual, em seu art. 114, § 2º, que prevê este mecanismo como forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho.

Podemos falar que o poder normativo é exercido nos dissídios coletivos de natureza econômica, como exposto por Orlando Teixeira da Costa, "o poder atribuído pela Constituição (art. 114) à Justiça do Trabalho, para conciliar e julgar dissídios coletivos de natureza econômica, estabelecendo normas e condições para todos os integrantes de categorias empregada e empregadora afins, quando as mesmas, manifestando antagonismos e divergências, recusam-se a resolvê-los mediante negociação coletiva ou arbitragem".⁴

Exercendo esse poder atribuído a ela, a Justiça do Trabalho cria direitos, normas, na busca por solucionar os conflitos entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, interpretando o Direito, diante do caso concreto.

No período anterior à Emenda Constitucional nº 45/2004, haviam limites ao exercício desse poder, somente podendo ser exercido no vazio da lei, sem contrariar ou sobrepor lei vigente, nem ser matéria de reserva de lei. Porém, após as mudanças, acresceram-se limites mínimos, suprimindo a expressão estabelecer normas e condições por decidir o conflito,

⁴ COSTA, Orlando Teixeira da. Do poder normativo da Justiça do Trabalho na Nova Constituição. *LTr*, São Paulo, vol. 53, n. 11, p.1.286.

visando proteger as disposições convencionadas anteriormente, ou seja, cláusulas preexistentes, nesse sentido já se posicionou o STF:

EMENTA Agravo regimental no recurso extraordinário. Trabalhista. Dissídio coletivo. Poder normativo da Justiça do Trabalho. Limitações. Precedentes. **1. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal pacificou o entendimento de que o poder normativo da Justiça do Trabalho encontra limites nas disposições constitucionais e legais pertinentes.** 2. Inadmissível, em recurso extraordinário, o reexame de normas de leis ordinárias, para a constatação de que, houve, no caso, extrapolação do poder normativo da Justiça do Trabalho. 3. Agravo regimental não provido. (STF - RE: 595789 PR , Relator: Min. DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 17/09/2013, Primeira Turma, Data de Publicação: ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-218 DIVULG 04-11-2013 PUBLIC 05-11-2013) **(grifos nossos)**

Tem-se, portanto que o poder normativo é, segundo Walter William Ripper, “a competência conferida à Justiça do Trabalho para decidir, interpretar, criar e modificar normas, em matéria de dissídios coletivos”. (RIPPER, 2005)

4.2 SENTENÇA NORMATIVA

No exercício de seu poder normativo, tem-se que a Justiça do Trabalho profere sentenças normativas, que são as decisões dos tribunais no julgamento do dissídio coletivo. Nos casos de dissídios coletivos de natureza econômica, essa sentença terá natureza constitutiva, uma vez que estabelece novas ou regula as preexistentes relações de trabalho. Já quando proferida nos dissídios coletivos de natureza jurídica, terá natureza declaratória, já que dá interpretação à norma que está vigente.

De acordo com o art. 867, parágrafo único da CLT, a partir da data de sua publicação já passa a vigorar a sentença normativa, se ajuizado o dissídio coletivo após o prazo do art. 616, § 3.º, da CLT, ou a partir do dia em que terminar a vigência do acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, quando ajuizado dentro do prazo previsto no referido artigo. O prazo máximo de vigência da sentença normativa é de quatro anos, de acordo com o art. 868, parágrafo único, da CLT. Apesar disso, na eterna busca pelo incentivo

à autocomposição, a jurisprudência tem fixado o prazo de um ano para a vigência dessa sentença, de forma a garantir que os acordos ou convenções estejam sempre atualizados com as necessidades das partes e na esperança que na data-base do ano seguinte os sindicatos participem de novas tratativas negociais, importante ressaltar a ultratividade do que é disposto nas negociações coletivas, que tem sua vigência válida até que haja revogação ou outra negociação coletiva⁵.

A sentença normativa afeta os organismos sindicais que participaram do dissídio, tendo efeito erga omnes, limitado à categoria participante, e repercutindo nas relações individuais trabalhistas. Importante salientar que, apesar de gerar coisa julgada formal e material, a sentença está sujeita a revisão se, decorrido um ano após sua vigência, tiverem sido modificadas as circunstâncias em que se deram as negociações, tornando as condições estabelecidas injustas ou inaplicáveis, de acordo com o art. 873 da CLT, podendo ser promovida por iniciativa do tribunal prolator, do M.P.T., dos sindicatos ou de empregadores interessados no cumprimento da decisão.

No caso dos efeitos da sentença normativa não atingirem a totalidade dos empregados de determinada empresa, há a possibilidade de se estender essa decisão aos outros empregados da empresa ou, até mesmo, a todos os empregados da respectiva categoria profissional (arts. 868, 869 e 870 da CLT). Nesse sentido, segue acórdão do TST:

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ACORDO EM DISSÍDIO COLETIVO CELEBRADO COM PARTE DOS SUSCITADOS. EXTENSÃO EM SENTENÇA NORMATIVA. 1. A lei admite a extensão de decisão judicial, condicionada à observância das normas dos arts. 868, 869 e 870 da CLT, hipótese em que a sentença normativa poderá abranger todos os empregados da empresa parte no dissídio coletivo ou pertencentes à mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal. (...) (TST - RODC: 2042000972003502 2042000-97.2003.5.02.0000, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 16/08/2007, Seção Especializada em Dissídios Coletivos,, Data de Publicação: DJ 09/11/2007.)

⁵ Súmula nº 277 do TST CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

5 EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004

5.1 PRINCIPAIS EFEITOS E IMPACTOS

Em 2004, ocorreu uma grande mudança na estrutura do Poder Judiciário brasileiro, inserindo e modificando importantes dispositivos constitucionais, gerando o que é conhecido por muitos como a “Reforma do Judiciário”, efeitos da Emenda Constitucional nº45/2004.

Dentre as mudanças que vieram com a Emenda, se destacam: A criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), dentre outras.

Em especial, a Justiça do Trabalho sofreu significativas mudanças, destacando-se : o aumento do número de ministros do TST para 27; previsão da ENAMAT (Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho) e do CSJT (Conselho Superior da Justiça do Trabalho); ampliação da competência da Justiça Trabalhista, que passou a abarcar as relações de emprego e as de trabalho; e instituição da exigência do comum acordo para ajuizamento dos dissídios coletivos de natureza econômica.

Uma das principais alterações foi a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, A redação anterior do artigo 114 previa que era matéria dessa justiça especializada “conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores”. Dessa forma, não se encaixavam na sua competência lides que não extrapolassem a relação de emprego.

Com a mudança, o dispositivo constitucional refere-se a “ações oriundas de relações de trabalho”, expandindo significativamente as matérias reservadas à Justiça do Trabalho, como, por exemplo, casos de trabalhadores autônomos.

No entanto, pode se dizer que a grande alteração trazida com a Emenda Constitucional nº45/2004 afetou significativamente o Direito Coletivo do Trabalho, no que toca à atuação dos sindicatos e sua capacidade de se mobilizar para defender os interesses da sua categoria, quando influenciou o dissídio coletivo e o poder normativo.

Com a referida emenda, alterou-se a redação do artigo 114, § 2º, que passou a prever a exigência do comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica. Estabelecendo assim, uma condição, ou pressuposto, para que as partes acessem o Poder Judiciário.

Com essa nova exigência imposta pela Constituição Federal, houveram reflexos grandes no poder normativo da Justiça do Trabalho, como será exposto a seguir.

5.2 HOUVE EXTINÇÃO OU MODIFICAÇÃO DO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO? EM QUE PROPORÇÃO?

Um dos principais pontos de polêmica advindo dessa mudança foi com relação ao redimensionamento do poder normativo da Justiça do Trabalho. Mais uma vez deve-se comparar os dispositivos: a redação anterior e a atual do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal. Antes da Emenda Constitucional nº 45/2004, o dispositivo em comento tinha a seguinte redação:

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

Depois da mudança implementada pela Emenda Constitucional, o texto ficou assim:

“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.”

Quando houve a substituição da expressão “podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições”, por “podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito”, em que

proporção se afetou o Poder Normativo? Teria sido extinto, limitado ou não sofreu nenhuma alteração?

Com a mudança, por meio de interpretação literal, teria se extinguido esse poder conferido à justiça trabalhista, pois se resta apenas o poder de decidir o conflito, não haveria que se falar nessa hipótese, uma vez que seria retirada a possibilidade de criar normas e condições de trabalho. Nessa linha de raciocínio, Nelson Mannrich afirma:

“Assim, apenas na hipótese de comum acordo entre as partes, é possível o ajuizamento de dissídio coletivo de interesse. Mas, mesmo nesse caso, serão respeitadas não só as condições mínimas de proteção legal, como as convencionadas anteriormente. Portanto, com o ajuizamento de comum acordo do dissídio, cabe à Justiça do Trabalho, decidindo o conflito, submeter-se àquelas restrições, ou seja, respeitar as condições mínimas de proteção, previstas em lei ou em negociação anterior, não subsistindo mais o poder normativo”⁶

Porém, também há os que defendem que esse poder não teria sido extinto, mas apenas teria sido limitado, sofrendo algumas restrições. De acordo com Bruno Marcos Guarnieri:

“Após a promulgação da Emenda Constitucional 45/2004, vários posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais surgiram sobre o poder normativo previsto expressamente na Constituição, a saber: (1) extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho, transformando-o em arbitragem pública voluntária, que somente pode ser acionada mediante “comum acordo” das partes, por escrito e nos limites por estas fixados; (2) redução do poder normativo, restringindo o ajuizamento da ação ao “comum acordo” e limitando-o às “disposições convencionadas anteriormente”; (3) manutenção do poder normativo exatamente como era antes, sendo inconstitucional o requisito do “comum acordo”, em face do princípio da inafastabilidade do controle judicial, previsto no artigo 5º, inciso XXXV da CRFB/881.

Creio que o entendimento correto está com a segunda corrente. Na realidade, a Emenda Constitucional 45/2004 não extinguiu os dissídios coletivos, nem o poder normativo da Justiça do Trabalho, mas trouxe apenas restrições ao seu exercício.”⁷

⁶ MANNRICH, Nelson. O Ocaso do Poder Normativo. Disponível em: <<http://www.furlanitraducoes.com.br/material/dir%20trabalho/mannrich%201%20%20ocaso%20do%20poder%20normativo%20230905%20textofinal.pdf>>. Acessado em: 27/06/2014

⁷ GUARNIERI, Bruno Marcos. (2005). *Iniciação ao Direito Sindical*. São Paulo. LTr.

Esse entendimento se mostra mais coerente, uma vez que ainda subsiste o poder de criar normas e estabelecer condições de trabalho nas decisões dos dissídios coletivos de trabalho, uma vez que retirado esse poder, não haveria como existir alguma resolução do conflito, para que se possa garantir as condições mínimas de trabalho e o respeito ao que venha a ser convencionado. Conforme pensamento de Amauri Mascaro Nascimento:

“Não é sustentável a tese de que o poder normativo da Justiça do Trabalho foi extinto. Como será possível defender o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho quando a EC nº 45 manteve o dissídio coletivo econômico que só pode ser solucionado com decisão de mérito com pronunciamento sobre as condições de trabalho pleiteadas? Não há dúvida que o dissídio coletivo econômico foi mantido pela EC nº 45. É certo, também, que a referida Emenda suprimiu, ao se referir ao mesmo, a expressão “criar normas e condições de trabalho”, substituindo-a pelo poder de julgar os dissídios coletivos. Mas, como será possível um Tribunal do Trabalho julgar dissídio coletivo econômico sem solucionar o pleito que o motivou? E ao julgar o pleito, como será possível ao Tribunal fazê-lo sem decidir sobre as normas e condições de trabalho em torno das quais as partes controvertem e não chegaram a um acordo na negociação coletiva?”

O fim principal da jurisdição é a satisfação do interesse público do Estado na realização do direito e a composição dos litígios pelas pessoas ou órgãos investidos, pela lei, desses poderes.”⁸

Não é possível afirmar que o texto da lei continua intacto, mas uma interpretação meramente literal não traz o melhor resultado possível, deve-se analisar dentro do contexto geral que a envolve.

Dessa maneira se chega à conclusão que ainda existe esse poder da justiça especializada, apenas tendo sofrido algumas limitações decorrentes das alterações impostas pela EC nº 45/2004. Continua livre para criar novas condições e regras que visem garantir a melhor estrutura de trabalho no país, observando sempre os limites da Constituição e o caráter protecionista do Direito do Trabalho. Podendo se afirmar que, caso realmente houvesse a extinção do referido poder, se perderia muitos dos direitos que poderiam vir a ser conquistados pelos trabalhadores, a não ser que venham do acordo ou da convenção coletiva.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Revista Ltr nº 75, p. 656, 656. janeiro de 2011.

Com todas as mudanças ocorridas, não existe ainda uma posição definitiva entre os doutrinadores quanto a natureza jurídica do poder normativo, se teria modificado ou permanecido a mesma.

Para a composição dos dissídios coletivos econômicos trabalhistas, é necessária a elaboração de uma norma jurídica que regule o interesse da categoria envolvida. Evidente que há, nessas ações, atividade normativa que envolve a criação. Assim, atribui-se às sentenças normativas a qualidade de fonte formal heterônoma, uma vez que o Poder Estatal foi acionado (Ação de Dissídio Coletivo) e por isso irá produzir uma norma com o pronunciamento final dado pelo magistrado.

Com tantas mudanças veio o questionamento acerca do poder normativo, teria o mesmo se transformado em atividade jurisdicional ou continuaria com seu *status* anterior? Esse tema ainda divide a opinião dos especialistas, que ainda levantam a questão: Teria a reforma do poder judiciário transformado o exercício desse instituto do direito do trabalho em mera arbitragem?

Resumidamente, atividade jurisdicional é quando o Estado protege o interesse da sociedade aplicando as normas, mediante provocação, impondo sua decisão a uma das partes. De acordo com Eder Moreira de Oliveira:

“A atividade jurisdicional do Estado surgiu para regular as relações entre os indivíduos que compõem a organização social, tutelando os direitos que, cada um destes, já não mais pode individualmente defender ou autotutelar. A jurisdição pode assim ser entendida em linhas gerais como função que o Estado exerce para compor processualmente conflitos litigiosos, na busca de dar ao detentor do direito objetivo aquilo que é seu, atribuída ao Poder Judiciário nos termos do artigo 5, XXXV da Constituição Federal.”⁹

Diferentemente, a atividade legislativa se refere à elaboração de leis que regulam o Estado, a criação de normas de direito gerais e abstratas com abrangência geral ou individual, aplicáveis a toda a sociedade. Segundo Fábio Máximo de Carvalho Marroquim, “É mediante o exercício da função legislativa que se procede a renovação do sistema normativo, a criação

⁹ DE OLIVEIRA, Eder Moreira, A Jurisdição e as Espécies de Tutela Jurisdicional, Revista eletrônica Temas atuais de processo civil, v 1 n 3, setembro de 2011

de novas normas ou a adaptação das existentes de modo a conformá-las às necessidades emergentes da sociedade”. (MARROQUIM, 2008)

No cenário atual, o Poder Judiciário exerce funções que, a princípio, não seriam de sua competência, em caráter excepcional, de forma a garantir maior efetividade no seu funcionamento interno e externo. Como o caso do próprio poder normativo, que possui como particularidade o fato de que pode ser imposto a terceiros, que não sejam partes da relação, mas que podem ser afetados pelas disposições normativas proferidas por eles.

Com isso, pode se dizer que essa atividade legislativa se divide pela atuação interna ou externa. No âmbito externo, relacionado à sentença normativa, não é unanimidade na doutrina, sendo defendido por uns e rejeitado por outros. Necessário observar que poder normativo diferencia a justiça trabalhista das demais pela amplitude e abstração da sentença normativa, que cria normas e condições, fazendo com que a Justiça do Trabalho atue de maneira atípica das suas atribuições. Entendimento de Enoque Ribeiro dos Santos:

“Para expressiva parte da doutrina, o Poder Normativo dos Tribunais do Trabalho não representa um real efetivo exercício da função jurisdicional, mas sim o desenvolvimento de uma função legislativa, de maneira atípica ou anômala pelo Poder Judiciário, na medida em que, por meio dela não se objetiva a aplicação de direito pré-existente ao caso concreto, mas a criação de novas condições de trabalho.”¹⁰

Os que defendem o exercício desse poder como atividade jurisdicional baseiam-se na equidade, gerando o questionamento se realmente há o uso da mesma na criação de normas genéricas e abstratas pelo magistrado. Essa equidade guia o responsável pelo caso na aplicação do direito no caso concreto, sendo uma atividade que é condicionada e guiada por aquilo que institui o ordenamento jurídico pátrio, não deixando o aplicador do direito totalmente livre e desvinculado no momento da tomada de decisão.

No momento de exercer seu poder de criar normas, o legislador age mediante sua discricionariedade, observando sempre os limites impostos pela Constituição Federal. Dessa maneira também se utiliza da equidade, mas não a mesma tratada acima, uma vez que nesse juízo de equidade se faz opções valorativas e estabelece normas genéricas. Já o juiz, aplicador

¹⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Dissídio Coletivo e emenda constitucional nº 45/2004 considerações sobre as teses jurídicas da exigência do “comum acordo”. *Júris Síntese*, São Paulo, nº 63, p. 11 fev. 2007

do direito, no momento de se utilizar desse princípio, não tem toda essa liberdade criativa, está mais vinculado às leis existentes.

Portanto, para o juiz, a equidade serve como um meio de se buscar a melhor compreensão do direito existente, não servindo como criação livre e desvinculada, não havendo que se falar na utilização desse princípio, enquanto meio de integração e aplicação das normas, no poder normativo da Justiça do Trabalho, pois a sentença normativa criada por ele tem caráter genérico e abstrato, muito mais próximo da criação da lei, indo contra esse critério da equidade do aplicador do direito.

Diante disso, pode se concluir que o juiz do trabalho, por meio das sentenças normativas, exerce atividade legislativa, tendo liberdade semelhante à do próprio legislador no momento de criação das leis. Nas palavras de Bruno Marcos Guarnieri, “a chamada sentença normativa é verdadeira fonte formal do direito do trabalho, ao estabelecer de forma genérica e abstrata, disposições sobre condições laborais.” (GUARNIERI, 2007). Nesse sentido segue jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

“EXIGÊNCIA DE COMUM ACORDO PARA INSTAURAÇÃO DE DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. CONSTITUCIONALIDADE DA INOVAÇÃO INTRODUZIDA PELA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. OPOSIÇÃO DA PARTE ADVERSA. EXTINÇÃO DO PROCESSO POR FALTA DE PRESSUPOSTO PROCESSUAL. I - A Emenda Constitucional nº 45/2004 não aboliu o poder normativo da Justiça do Trabalho, nem lhe subtraiu sua função jurisdicional, desautorizando assim a tese sustentada aqui e acolá de que teria passado à condição de mero árbitro, extraída da exigência de comum acordo para instauração do dissídio coletivo. II -A atividade jurisdicional inerente ao poder normativo da Justiça do Trabalho qualifica-se como atividade jurisdicional atípica, na medida em que, diferentemente da atividade judicante exercida no processo comum, não tem por objeto a aplicação de direito preexistente, mas a criação de direito novo, detalhe a partir do qual se pode divisar situação *sui generis* de ela, na sua atividade precípua como órgão integrante do Judiciário, desfrutar ainda que comedidamente da atividade legiferante inerente ao Poder Legislativo. III -Tendo por norte essa singularidade da atividade jurisdicional cometida à Justiça do Trabalho, no âmbito do dissídio coletivo, mais a constatação de o § 2º, do art. 114, da Constituição ter erigido a negociação coletiva como método privilegiado de composição dos conflitos coletivos de trabalho, não se divisa nenhuma inconstitucionalidade na exigência de comum acordo, para a instauração do dissídio de natureza econômica, no cotejo com o princípio constitucional da

inderrogabilidade da jurisdição. IV -Não sendo necessário que a instauração do dissídio de natureza econômica seja precedida de petição conjunta dos contendores, como a princípio o poderia sugerir a locução -comum acordo-, interpretando-a teleologicamente pode-se chegar à conclusão de ela ter sido identificada como pressuposto de válido e regular desenvolvimento do processo de que trata o art. 267, inciso IV, do CPC. V -Descartada a exigência de que os contendores, para provocação da atuação do poder normativo da Justiça do Trabalho, assim o tenham ajustado previamente, cabe apenas verificar se o suscitado a ela se opõe expressamente ou a ela consinta explícita ou tacitamente, no caso de não se insurgir contra a instauração do dissídio de natureza econômica, circunstância que dilucida a não-aplicação, no processo coletivo do trabalho, da ortodoxia do processo comum de se tratar de matéria cognoscível de ofício pelo juiz, a teor do § 3º, do art. 267, do CPC, pelo que o seu acolhimento dependerá necessariamente da iniciativa da parte adversa. VI -Como a suscitada expressamente manifestou-se contrária ao ajuizamento do dissídio coletivo, depara-se com a ausência do pressuposto de válido e regular desenvolvimento do processo de que trata o art. 267, inciso IV, do CPC, indutora da sua extinção sem resolução do mérito, a teor docaputdaquele artigo. Processo extinto sem resolução do mérito.(TST - DC: 16594169520065001659416-95.2006.5.00.0000, Relator: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 14/12/2006, Seção Especializada em Dissídios Coletivos,, Data de Publicação: DJ 16/02/2007.)”

Desse modo, pode se afirmar, com respaldo do TST, que ao exercer seu poder normativo a Justiça do Trabalho está se utilizando de atividade legiferante, criando normas genéricas e abstratas.

Outro ponto que gerou grande polêmica com relação às mudanças instituídas pela Emenda Constitucional nº 45/2004 foi se teria o poder normativo da Justiça do Trabalho se transformado em mera arbitragem.

Segundo Raphael Snajdzer, a arbitragem:

“(...) trata-se de meio heterocompositivo extrajudicial de solução de conflitos presentes ou futuros, baseado na vontade das partes envolvidas, as quais elegem, por meio de mecanismos por elas determinados, uma terceira pessoa para dirimir as controvérsias (árbitros), cuja decisão terá o mesmo efeito da solução jurisdicional, já que impositiva para as partes.”¹¹

¹¹ SNAJDZER, Raphael, A arbitragem como meio de solução dos conflitos trabalhistas, Academia de Direito Processual Civil, 2006

Pode se afirmar que a arbitragem é um instituto no qual um terceiro, indicado ou não, julga dissídios que tratam de direitos transigíveis, sendo um meio especial de resolução de conflitos, gerando sentença com força de coisa julgada para as partes.

Também se pode conceituar a arbitragem como um processo legal, não judicial, em que os envolvidos requerem que um profissional especialista, um perito, esclareça o problema em questão.

Resumindo, a arbitragem é uma forma de jurisdição privada autônoma, convencionada pelas partes, relacionada a direitos disponíveis, que vem como alternativa à solução judicial, na qual um terceiro soluciona um conflito por meio de sentença arbitral, que gera coisa julgada, não cabendo recurso de sua decisão.

Importante ressaltar que o árbitro, livremente escolhido, deve ser neutro e ter conhecimento, ser especialista no assunto objeto da discussão. Caso não se encontre uma pessoa que seja unanimidade, cada parte escolhe um árbitro de sua confiança e estes indicarão um terceiro, ou delegarão poderes à entidade arbitral, que escolherá o terceiro.

A arbitragem privilegia a autonomia da vontade, permite que as partes elejam as regras com as quais o procedimento será regido e as fontes de direito aplicáveis, além de fornecer maior celeridade e confiabilidade, não forçando as partes a aguardar por um longo período de tempo por uma decisão do judiciário e com as partes escolhendo geralmente peritos na matéria em litígio, se tem mais certeza que a decisão será a melhor possível de ser aplicada no caso.

A arbitragem é regida pela Lei 9.307/96, sendo constituída pela chamada “convenção de arbitragem”, que é utilizada como um meio para que as partes possam solucionar seus conflitos de interesse no juízo arbitral, sendo o acordo estabelecido pelas partes, sendo uma cláusula compromissória, que consiste no acordo feito entre partes no qual se comprometem a sujeitar a arbitragem os litígios que possam vir a surgir em virtude do contrato firmado entre as mesmas. Sendo uma obrigação de fazer relacionada a um litígio futuro, tendo que prever, as cláusulas que podem ser apreciadas pela arbitragem, não podendo o árbitro excedê-las.

Alguns doutrinadores defendem que o exercício do poder normativo teria se transformado em mera arbitragem, caso de Renato Saraiva:

“Verifica-se que a Justiça do Trabalho transformou-se numa espécie de juízo arbitral, somente podendo atuar e exercer o denominado poder normativo se ambos os entes sindicais concordarem com o ajuizamento do dissídio coletivo. Evidentemente, que o objetivo do legislador foi estimular ainda mais a negociação coletiva, limitando, substancialmente, a intervenção da justiça laboral nos conflitos coletivos de trabalho.”¹²

Apesar do acréscimo da exigência do comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, instituído pela EC nº 45/2004, não se pode dizer que essa mudança é suficiente para conferir o *status* de arbitragem à esse tipo de conflito, visto que há grandes diferenças entre os dois institutos.

Conforme já exposto, na arbitragem também se faz necessário o consentimento das partes, mas esse acordo implica na prévia aceitação daquilo que será decidido pela sentença, uma vez que esta é irrecorrível. Por outro lado, o comum acordo, necessário no dissídio, é um requisito ao ajuizamento perante o Judiciário. De acordo com Bezerra Leite:

“Há entendimentos de que o preceptivo constitucional em causa institui a arbitragem oficial no Brasil, extinguindo, assim, o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. De nossa parte, pensamos que a sentença normativa, que é recorrível, não se equipara à sentença arbitral (irrecorrível), razão pela qual não nos parece que a EC n.45/2004 teria proscrito o Poder Normativo. A exigência do “comum acordo” para instauração dos dissídios coletivos de natureza econômica restringe, sem dúvida, a via de acesso ao exercício do poder normativo, mas não foi intenção do constituinte derivado a extinção desse poder anômalo conferido a Justiça do Trabalho.”¹³

No caso do conflito trabalhista, não se escolhe quem irá decidir o caso, já que deve respeitar o procedimento previsto e a competência originária, já no juízo arbitral o árbitro é escolhido livremente entre as partes, que desde o princípio tem conhecimento de quem solucionará o problema.

Caso se descumpra uma sentença normativa, de acordo com o que dispõe o art. 872 da CLT, pode se propor ação de cumprimento, enquanto o não cumprimento da sentença arbitral permite a execução, já que a sentença proferida pelo árbitro não se sujeita à homologação ou

¹² SARAIVA, Renato. Processo do Trabalho – 7.ed. rev. e atual.-Rio de Janeiro:Forense: Método,2011

¹³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho – 10.ed. – São Paulo:LTr, 2012

recurso perante órgão jurisdicional, extinguindo o litígio, sendo os litigantes obrigados a acatar tal decisão.

Também, no dissídio coletivo o Tribunal pode criar normas e regras a serem seguidas pelas partes, em atividade legiferante, já o juízo arbitral deve seguir as normas já existentes no ordenamento, salvo se as partes convencionarem que seja por equidade. Nota-se portanto diferenças entre os modos de análise dos conflitos.

De acordo com Jorge Luis Machado:

“Apesar de as alterações da norma constitucional terem acrescentado um novo pressuposto processual específico (condição da ação, para alguns) para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica, qual seja, a necessidade de haver acordo entre as partes para o ajuizamento da instância, tal fato, por si só, não possui o condão de transformá-lo em espécie do gênero arbitragem.

Ora, o artigo 114 da Constituição Federal trata especificamente da arbitragem em seu parágrafo 1º e no início do parágrafo 2º, dispondo, de forma expressa, que o ajuizamento da instância só ocorrerá quando houver recusa das partes à negociação coletiva e àquela forma de heterocomposição”¹⁴

A própria Constituição, no texto do art. 114, estabelece a diferença, uma vez que apenas diante da ineficácia das negociações é que se abre a possibilidade de ajuizar o dissídio coletivo, enquanto a arbitragem já é uma negociação, sendo uma fase que precede o acesso ao Judiciário. Levando o exposto em consideração pode se afirmar que o poder normativo da justiça do trabalho não se transformou em arbitragem, tendo apenas sofrido limitações decorrentes da exigência do comum acordo.

¹⁴ MACHADO, Jorge Luis. A nova dimensão da função normativa da justiça do trabalho em face da reforma do judiciário e do princípio da separação dos poderes do estado. Disponível em: <http://www.faculdadeobjetivo.com.br/arquivos/ART2.pdf>. Acesso em 16/06/14.

6. QUESTÕES PROCESSUAIS

A inserção da exigência de “comum acordo” trouxe inquietações acerca da natureza jurídica do mesmo, sendo que ainda não há consenso na doutrina com relação a isso. Seria uma condição da ação ou um pressuposto processual?

O entendimento desses institutos se mostra importante para que se busque analisar a constitucionalidade desse requisito.

6.1 PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

Devem ser observados alguns requisitos formais e materiais para se verificar a existência e a validade da relação processual. Como afirma José Roberto dos Santos Bedaque:

“para ser alcançada a tutela jurisdicional, há necessidade de que a relação jurídica processual, iniciada por provocação da parte interessada, esteja apta a desenvolver-se regularmente. Temos, pois, uma das categorias fundamentais do direito processual: os pressupostos processuais”¹⁵

Os pressupostos processuais são requisitos necessários para que o processo atinja seu intento, compondo condições imprescindíveis para que o processo exista e desenvolva-se de forma válida e regular, evitando assim o acometimento de vícios graves.

Os pressupostos processuais de existência, como se depreende da própria classificação, são elementos que devem pré-existir em relação ao processo, sendo necessária a presença deles para que a relação processual possa ser instaurada, a ausência de um deles seria a inexistência do processo. Podendo ser subjetivos, que dizem respeito aos sujeitos processuais que compõem a relação jurídica processual, ou objetivos, que seriam relacionados à própria lide.

Preenchidos os pressupostos de existência, se materializa a relação jurídica processual, porém ela pode não ser válida, necessitando do preenchimento de outros pressupostos para

¹⁵ BEDAQUE, José Roberto dos Santos. Pressupostos processuais e condições da ação. Revista Justitia, nº 156, pp. 48-67

que haja essa validação. Dessa maneira, também existem os pressupostos de validade, que, da mesma maneira dos pressupostos de existência, são classificados em subjetivos e objetivos.

Para que se preencham esses requisitos é necessário que se tenha: uma correta propositura da ação, feita perante uma autoridade jurisdicional, por uma entidade capaz de ser parte em juízo. Presentes estes pressupostos subjetivos de existência, se tem uma relação jurídica. Assim, existente a relação jurídica, passa-se à análise da validade dos atos do processo.

6.2 CONDIÇÕES DA AÇÃO

O direito de ação pode ser submetido a condições por parte do legislador ordinário, na qual o exercício deste depende do preenchimento dos requisitos essenciais para que legitimamente se possa exigir, na espécie, o provimento jurisdicional, tendo em vista que ausente uma das condições da ação, independentemente de seu conteúdo probatório, o processo será extinto, nos termos do art.267, inciso VI do CPC.

Passados os pressupostos processuais, o juiz analisará as condições da ação, para constatar sua presença, de modo a legitimar o exercício do direito de ação. São condições: a possibilidade jurídica do pedido, o interesse de agir e a legitimidade ad causam.

No tocante a possibilidade jurídica do pedido, consiste na formulação de pretensão que, em tese, esteja em consonância com a ordem jurídica. Deve o pedido ser certo, regular e possível, para evitar o prolongamento de uma causa quando desde logo se afigura inviável, apesar de existir a possibilidade de o pedido somente se mostrar impossível em fases posteriores do processo, como a sentença, devendo, da mesma maneira, se extinguir o processo sem julgamento de mérito. De acordo com Arruda Alvim:

“Por possibilidade jurídica do pedido, portanto, enquanto condição da ação, entende-se que ninguém pode intentar uma ação sem que peça providência que esteja, em tese, prevista ou que a ela óbice não haja, no ordenamento jurídico material.”¹⁶

¹⁶ ALVIM, Arruda. Manual de Direito Processual Civil, vol. 1, p. 442-443

O interesse de agir existirá quando houver a necessidade de se ingressar com uma ação para pleitear o que se deseja e quando houver adequação da ação. Envolve a necessidade de obter uma providência jurisdicional quanto ao interesse substancial contido na pretensão. Na aferição da dita necessidade, é preciso demonstrar que essa utilidade só pode ser atingida pelo processo, já que a jurisdição apenas deve ser usada em última hipótese, após a tentativa de todos meios possíveis, além de que o provimento há de ser útil aos interesses das partes, ou seja, o processo deve propiciar algum proveito para elas. A adequação, por sua vez, está ligada à evidência de que o provimento solicitado deve ter aptidão para solucionar o mal que se busca corrigir. De acordo com Enrico Tulio Liebman:

“O interesse processual se distingue do interesse substancial de, para cuja proteção se intenta a ação, da mesma maneira como se distinguem os dois direitos correspondentes: o substancial que se afirma pertencer ao autor e o processual que se exerce para a tutela do primeiro. Interesse de agir é, por isso, um interesse processual, secundário e instrumental com relação ao interesse substancial primário; tem por objeto o provimento que se pede ao juiz como meio para obter a satisfação do interesse primário lesado pelo comportamento da parte contrária, ou, mais genericamente, pela situação de fato objetivamente existente.”¹⁷

Por último, a legitimidade ad causam é a pertinência subjetiva da ação. Apesar do direito constitucionalmente garantido do acesso ao judiciário, não é qualquer pessoa que pode ingressar com ação sobre qualquer objeto ou pretensão. Logo, é titular do direito de ação a própria pessoa que se afirma titular do direito atingido. Para Arruda Alvim:

“A atribuição, pela lei ou pelo sistema, do direito de ação ao autor, possível titular ativo de uma dada relação ou situação jurídica, bem como a sujeição do réu aos efeitos jurídico-processuais e materiais da sentença (...) Pode-se dizer que as condições da ação têm a posição de um direito, mas não podem ser havidas propriamente como integrantes da categoria dos direitos; vale dizer, são consideradas como se direito fosse.

A legitimidade é idéia transitiva, isto é, alguém é legítimo em função de outrem; vale dizer, o perfil final da legitimidade exige a consideração do outro, ambos esses pólos ligados a uma situação legitimante.”¹⁸

¹⁷ LIEBMAN, Enrico Tullio. Manual de Direito Processual Civil, vol. 1, 2 ed. Ed. Forense. Rio de Janeiro: 1986, p. 154-155.

¹⁸ ALVIM, Arruda. Manual de Direito Processual Civil, vol. 1, p. 450

6.3 NATUREZA DO COMUM ACORDO

Na doutrina existem posicionamentos no sentido de que o “comum acordo” seria um pressuposto processual ou uma condição da ação.

Alguns, como Sérgio Pinto de Martins, defendem que essa exigência seria uma condição da ação, segundo ele:

“Os pressupostos processuais são dois. Pressupostos da existência do processo são: jurisdição, pedido, partes. Pressupostos de validade do processo são: competência, insuspeição, inexistência de litispendência, capacidade processual dos litigantes, regularidade da petição inicial, regularidade da citação. A exigência do § 2º do art. 114 da Constituição não se enquadra nas referidas hipóteses. Logo, é uma outra condição da ação, não prevista no inciso VI do art. 267 do CPC”¹⁹

Pensando diferente, Raimundo Simão de Melo afirma:

“Respeitando manifestações contrárias, entendo que a inexistência do *comum acordo* para ajuizamento do Dissídio Coletivo econômico, como indispensável à propositura da ação (CPC, art. 283), significa mais um pressuposto processual, o qual, não atendido, leva ao indeferimento da petição inicial, depois de esgotado o prazo assinado pelo juiz para o cumprimento de tal providência (CPC, art. 284)”²⁰

O entendimento de que o “comum acordo” seria um pressuposto processual se mostra mais correto, uma vez que representa um requisito para que o processo se constitua e desenvolva regularmente. Essa necessidade implantada pela EC nº 45/2004 se liga ao exercício do direito de ação, e não ao aspecto material da lide, enquanto análise da viabilidade do direito material, não representando, portanto, uma condição da ação.

Não se pode admitir que essa exigência seja uma condição da ação, pois estas se referem aos requisitos a que está vinculada a análise do direito material em litígio. Nesse caso,

¹⁹ MARTINS, Sérgio Pino. Direito Processual do Trabalho. 26º Ed. São Paulo: Atlas, 2006

²⁰ MELO, Raimundo Simão de. Ajuizamento de dissídio coletivo de comum acordo. Disponível em: <http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/Ajuizamento%20de%20Dissídio%20Coletivo%20de%20Comum%20Acordo%20%20Raimundo%20Simão%20de%20Melo.pdf> Acesso em 06/07/2011. Material da Aula 4ª da Disciplina: Relações Coletiva do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho– Anhanguera-Uniderp | Rede LFG, 2011;pág 5

mesmo não houvesse o preenchimento dessa exigência, não se poderia falar em falta de interesse de agir da parte autora, já que ainda se faria presente a necessidade, ou utilidade, que caracterizam o interesse processual.

O entendimento do próprio TST é de que o “comum acordo” é um pressuposto processual, tendo expressamente afirmado que ele é um pressuposto para o desenvolvimento válido do dissídio, conforme pode ser conferido nas ementas abaixo transcritas:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. PRESSUPOSTO PROCESSUAL NÃO OBSERVADO. EXTINÇÃO DO PROCESSO. Pacífico o entendimento desta Corte segundo o qual a exigência do comum acordo representa pressuposto específico de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo coletivo de natureza econômica. Caso em que a Suscitada, em preliminar apresentada na defesa, arguiu ausência de comum acordo, não havendo ato por ela até então praticado que, com tal desiderato, seja incompatível. Processo extinto, sem resolução de mérito. Recurso Ordinário a que se dá provimento. (TST - RO: 5156020125120000 515-60.2012.5.12.0000, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 12/08/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 16/08/2013)

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SUSCITANTE. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. PRESSUPOSTO PROCESSUAL. EXTINÇÃO DO PROCESSO. Conforme a jurisprudência firmada pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, a partir da exigência trazida pela Emenda Constitucional nº 45/05 ao art. 114, § 2º, da Constituição Federal, o comum acordo constitui pressuposto processual para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, o que em nada afronta o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, pois não se cogita de lesão ou ameaça a direito, mas objetiva a criação de normas e condições de trabalho. No caso concreto, verifica-se que o não preenchimento desse requisito foi expressamente indicado pelo suscitado na contestação, o que implica óbice ao chamamento desta Justiça Especializada para exercício de seu Poder Normativo. Assim, não merece reforma a decisão do Tribunal Regional que acolheu a preliminar de ausência de comum acordo e julgou extinto o processo, sem resolução de mérito, por ausência de pressuposto processual (CPC, art. 267, VI). Recurso ordinário conhecido e não provido. (TST - RO: 35986120105010000 3598-61.2010.5.01.0000, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 08/08/2011, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/08/2011)

Caso não preenchido esse pressuposto, haverá indeferimento da petição inicial, de acordo com o art. 248 do CPC, conseqüentemente se extinguirá o feito sem resolução de mérito, não se analisando as condições da ação por esse motivo, porém a mesma ação poderá ser repetida após se sanar o vício.

Independentemente do posicionamento adotado com relação à natureza jurídica do comum acordo, importante se faz o questionamento acerca de todas alterações advindas dessa mudança.

7. A EXIGÊNCIA DO COMUM ACORDO PARA AJUIZAMENTO DE DISSÍDIOS COLETIVOS DE NATUREZA ECONÔMICA

Conforme explicitado ao longo do presente trabalho, com a Emenda Constitucional nº 45/2004 vieram grandes mudanças na estrutura do Poder Judiciário brasileiro e, principalmente, afetando os dissídios coletivos de natureza econômica, que passaram a ter um novo requisito, o comum acordo, para o ajuizamento na Justiça do Trabalho.

Antes dessa mudança, a mera comprovação de prévia negociação era suficiente para que se ingressasse com o dissídio. Tendo isso em vista, vieram muitos questionamentos acerca da constitucionalidade dessa nova exigência.

A reforma advinda da referida Emenda veio buscar maior celeridade no andamento dos conflitos, observando, principalmente, a razoável duração do processo, prevista no art. 5º, LXXVIII da Constituição. Se passa então a questionar os motivos por trás da inserção do comum acordo como pressuposto para ajuizamento dos dissídios coletivos de natureza econômica.

É defendido por parte da doutrina que houve uma busca por estimular a negociação entre as partes, sem a necessidade de acionar o judiciário para resolução dos problemas, valorizando a autocomposição. Nas palavras de Júlio Bernardo do Carmo:

“A intenção do legislador constituinte foi acabar radicalmente com o vício das partes se mostrarem pouco dispostas à negociação coletiva preferindo comodamente aninhar-se no seio protetor do paternalismo estatal, expediente que sem dúvida só contribui para enfraquecer ainda mais os sindicatos dos trabalhadores.”²¹

Conforme esse entendimento, o legislador visou diminuir a falta de vontade das partes em negociar suas condições, esperando por uma interferência do Judiciário que resolveria todos seus problemas, não com a mesma eficiência do que seria a solução encontrada pelas partes realmente envolvidas no contexto, mas que também atinge o fim esperado.

²¹ CARMO, Júlio Bernardo do. Do mútuo consenso como condição de procedibilidade do dissídio coletivo de natureza econômica. Revista LTr, v. 69, n. 05, p. 595, maio 2005.

Na análise dos motivos que levaram a essa nova exigência deve se levar em conta o mercado de trabalho e o cenário econômico atual, que vive em busca constante por flexibilizar as normas do Direito do Trabalho, uma vez que, quanto mais proteção conferida aos trabalhadores, maiores dificuldades existirão para que haja lucro para os empregadores. Desse modo, sempre há uma forte pressão por parte do mercado nacional e internacional para que o governo brasileiro vá diminuindo, flexibilizando essas garantias conquistadas pelos trabalhadores ao longo do processo de desenvolvimento do nosso País. Desse modo, é possível inferir que essa mudança, que limitou bastante a proteção estatal aos dissídios de natureza econômica, na busca por estimular a autocomposição, decorre de pressões para que o Estado interfira cada vez menos nas relações trabalhistas.

No Brasil, é regra a unicidade sindical, que determina a impossibilidade de haver mais de um sindicato representativo de uma categoria profissional dentro de mesma base territorial. Por isso, não foi adotada aqui a Convenção nº. 87 da OIT, que garante a Pluralidade Sindical, permitindo a existência de mais de um sindicato representativo de uma categoria na mesma base territorial. Caso adotasse essa Convenção, haveria desrespeito hierárquico ao texto constitucional. Importante destacar que a OIT instituiu deveres a serem cumpridos, pelos Estados que ratificarem as Convenções e também pelos que fazem parte da Organização, mas não as ratificaram. Desse modo, o 346º Informe do Comitê de Liberdade Sindical já recomendou, de maneira expressa, que o Brasil adote as medidas necessárias para realizar as alterações devidas na legislação interna, de modo a permitir que os trabalhadores criem organizações sindicais ao nível de empresa.

Esse cenário, de pressão internacional por maior liberdade sindical, tem como objetivo claro buscar maior negociação entre as partes e diminuição da interferência do Estado nas relações laborais a fim de resolver os conflitos. Desse modo, começou uma busca por adaptar a legislação brasileira a esse cenário internacional, tendo se iniciado com a exigência do comum acordo.

Importante se faz pontuar que a estrutura sindical brasileira é muito frágil, portanto um incentivo desmedido às negociações coletivas se mostra arbitrário e ineficiente. Segundo Marsha Almeida de Oliveira:

“O desregramento da proteção heterônoma do trabalho, para dar lugar à autonomia privada coletiva, como muitos reivindicam como uma tendência e, até

mesmo, como uma perspectiva de escala mundial, pressupõe sindicatos de boa representatividade em todas as regiões e de todas as categorias profissionais. Vale ressaltar, entretanto, que essa realidade não se verifica entre nós. Uma tendência natural e necessária passa a ser considerada, pelo menos aqui no Brasil, diante das circunstâncias, como meio de agravamento das desigualdades sociais que esmagam, a cada dia, grande parte de nossa população. Diante desse contexto, caminhamos a passos largos para a concretização de um verdadeiro retrocesso histórico.”²²

Dessa forma, é possível concluir que caso não haja uma reforma sindical, de forma a fortalecer os Sindicatos em todo país, associado a uma ampla possibilidade de negociação os trabalhadores serão submetidos a uma exacerbada precarização dos direitos trabalhistas, ameaçando a existência de muitos sindicatos brasileiros, já que, não são raros os casos em que as empresas não reconhecem o sindicato dos trabalhadores, não negociando uma solução para o conflito e, conseqüentemente, não concordam com o ajuizamento do Dissídio Coletivo. Nesse sentido, aduz Mayra Regetz Monteiro:

“O mútuo consenso tornou-se condição de procedibilidade para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica. Tal modificação visava, em tese, estimular os acordos coletivos, desafogando desta forma, o Judiciário. Ocorre que, equivocou-se o ilustríssimo legislador ao pensar que este seria o único reflexo desta alteração no texto constitucional. Tal modificação seria viável se as entidades sindicais brasileiras fossem bem estruturadas e pudessem cumprir o seu papel na defesa dos interesses individuais e coletivos dos trabalhadores. Com esta condição, os sindicatos obreiros, provavelmente terão como único instrumento de negociação junto ao patronato, em busca de melhores condições de trabalho, a greve.” Monteiro, Mayra Regetz Do mútuo consenso como condição para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, 22/06/2012, disponível em <http://www.meuadvogado.com.br/entenda/do-mutuo-consenso-como-condicao-para-o-ajuizamento-do-dissidio-coletivo-de-natureza-economica.html> acessado em 22/06/2014

Partindo para uma análise do que representa a expressão “comum acordo”, observa-se que o mesmo tem impacto direto na legitimação e proposição do dissídio coletivo de natureza

²² OLIVEIRA, Marsha Almeida. Princípio protetor: uma nova leitura diante da flexibilização das normas trabalhistas. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:v4DJRZFzkIJ:http://jus.com.br/revista/texto/2370/principiomperatividade+dos+pronc%C3%ADpios+do+direito+do+trablho&cd=7&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 25 jun. 2014.

econômica. Representaria ela uma necessidade de inicial assinada pelas partes conflitantes, ou o fato de existir concordância bastaria?

Vale se destacar o posicionamento de Raimundo Simão de Melo:

“Interessante questão sobre o ajuizamento do Dissídio Coletivo de comum acordo diz respeito à forma de cumprimento dessa exigência. Quer dizer, dissídio de comum acordo significa petição inicial assinada conjuntamente pelas partes? Ou tal pode ocorrer na resposta do suscitado, de modo expresso ou tácito? A primeira alternativa é, em certos casos, de difícil e até mesmo impossível efetivação, pois no calor das discussões nas negociações coletivas malogradas os ânimos se acirram e as partes não querem ceder reciprocamente. A segunda alternativa parece estar mais de conformidade com os princípios que informam o Direito do Trabalho, como, neste sentido, é a tônica do art. 442 da CLT.”MELO, Raimundo Simão de. Ajuizamento de dissídio coletivo de comum acordo. Disponível (inteiro teor) em:

<http://www.ufrnet.br/~tl/otherauthorsworks/melo_dissidio_coletivo_comum_acordo.pdf>. Acesso em: 26/06/14.

Consoante com o entendimento acima, pensar na hipótese de uma petição inicial assinada conjuntamente se mostra quase que fictícia, uma vez que não houve acordo durante as tentativas de negociação, não há que se pensar que se chegaria a um consenso para criar uma peça conjunta.

Desse modo, a necessidade de comum acordo, expressa na Constituição, não significa uma necessidade de inicial conjunta das partes. Porém, é fundamental que haja a concordância expressa ou tácita de ambas as categorias. Como bem defende Edson Braz da Silva:

“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”.²³

²³ MELO, Raimundo Simão de. Ajuizamento de dissídio coletivo de comum acordo. Disponível (inteiro teor) em: <http://www.ufrnet.br/~tl/otherauthorsworks/melo_dissidio_coletivo_comum_acordo.pdf>. Acesso em 26/06/14

Com essa possibilidade de concordância tácita, verifica-se que o pressuposto pode ser preenchido em momento posterior ao da propositura do dissídio, podendo esperar a resposta de uma das partes, sendo que a mera apresentação de defesa pode vir a suprir o requisito faltante, dando a interpretação tácita de que essa parte está aberta a negociar. Importante ressaltar que mesmo com essa possibilidade, o caráter de pressuposto processual do comum acordo, no caso de manifestação contrária À instauração do dissídio gerará extinção do processo sem julgamento de mérito. Destaquem-se a seguinte ementa:

DISSÍDIO COLETIVO- COMUM ACORDO ENTRE AS PARTES - JURISPRUDÊNCIA DA SDC DO TST-PRESSUPOSTO PROCESSUAL - EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. 1. A Emenda Constitucional nº 45/04, no entender desta Corte, não reduziu o exercício do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, mas apenas criou pressuposto processual adicional, consistente na necessidade do mútuo acordo das partes em conflito para a instauração do dissídio coletivo, excepcionadas as hipóteses de greve em serviço essencial, nas quais o Ministério Público pode suscitar isoladamente o dissídio. 2. Embora o pretendido consenso dependesse da subscrição conjunta da petição inicial do dissídio coletivo, a jurisprudência do TST, sensível ao provável desgaste do relacionamento entre as Partes numa negociação frustrada, adota interpretação flexível do art. 114, § 2º, da CF e tem admitido a hipótese de concordância tácita, de forma que apenas a recusa expressa da entidade suscitada obsta a resolução do conflito pela via judicial. 3. No caso, mostra-se inequívoco o dissentimento do Suscitado, tendo em vista que, na contestação, argüiu expressamente a ausência de comum acordo como causa de extinção do feito, por ausência de pressuposto de constituição válida do processo. 4. Assim, não merece reforma a decisão regional que acolheu a preliminar de ausência de comum acordo e extinguiu o processo, sem resolução do mérito. Recurso ordinário desprovido. (TST - RODC: 32200092006508000032200-09.2006.5.08.0000, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 13/09/2007, Seção Especializada em Dissídios Coletivos,, Data de Publicação: DJ 19/10/2007.)

Caso haja exercício de má-fé para a recusa do comum acordo, ainda assim se torna possível o suprimento judicial do consenso, de acordo com Raimundo Simão de Melo:

“No dia-a-dia, raros não são os casos em que as empresas ou a categoria econômica não reconhecem o sindicato dos trabalhadores, não negociam uma solução para o conflito e também, por razões óbvias, não concordam com o ajuizamento do Dissídio Coletivo. Em tais situações pode caracterizar-se a

existência de ato anti-sindical, de abuso de direito ou de má-fé, o que reclama a outorga de suprimento judicial, para que, mais uma vez, não seja o trabalhador prejudicado em face do poder econômico.”²⁴

Essa hipótese visa a proteção do trabalhador, hipossuficiente, frente ao poderio econômico do empregador, que poderia, de má-fé, representado por seu sindicato, recusar imotivadamente o ajuizamento do dissídio, ferindo a possibilidade de o empregado conseguir buscar condições melhores de trabalho.

Outro ponto polêmico com relação ao comum acordo diz respeito à constitucionalidade da mesma, uma vez que é garantido pela Constituição Federal que não se poderá impedir que o Judiciário aprecie determinado caso, pelo Princípio da Inafastabilidade da Tutela Jurisdicional, exposto no art. 5º, XXXV da Constituição. O que gerou questionamentos se essa exigência não representaria um impedimento à propositura dessa ação, uma vez que é de difícil configuração.

Apesar de ter sido inserida no ordenamento pátrio por meio de Emenda Constitucional, que respeitou todos os procedimentos previstos, sendo inquestionável, sua constitucionalidade formal. Porém, até mesmo uma Emenda, que preencheu todos os requisitos para ser implantada, pode ser materialmente inconstitucional. Sendo fato que a possibilidade de controle da constitucionalidade dessa espécie normativa, inclusive com a declaração de inconstitucionalidade da mesma, é questão pacífica tanto na doutrina quanto na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Como no seguinte acórdão:

Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Emenda Constitucional no 15/1996, que deu nova redação ao § 4o do art. 18 da Constituição Federal. Modificação dos requisitos constitucionais para a criação, fusão, incorporação e desmembramento de municípios. 3. Controle da constitucionalidade da atuação do poder legislativo de reforma da Constituição de 1988. 4. Inexistência de afronta à cláusula pétrea da forma federativa do Estado, decorrente da atribuição, à lei complementar federal, para fixação do período dentro do qual poderão ser efetivadas a criação, a incorporação, a fusão e o desmembramento de municípios. Precedente: ADI nº 2. 381-1/RS, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ 14.12.2001. 5. Ação julgada improcedente. (STF - ADI: 2395 DF , Relator: GILMAR MENDES, Data de

²⁴ MELO, Raimundo Simão de. Ajuizamento de dissídio coletivo de comum acordo. Disponível (inteiro teor) em: <http://www.ufrnet.br/~tl/otherauthorsworks/melo_dissidio_coletivo_comum_acordo.pdf>. Acesso em: 26/06/14.

Julgamento: 09/05/2007, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-092 DIVULG 21-05-2008 PUBLIC 23-05-2008 EMENT VOL-02320-01 PP-00122)

Apesar disso, há na doutrina quem afirme que não há inconstitucionalidade na exigência de comum acordo. Neste sentido, aduz Mauro Schiavi:

“Em que pese a importância dos argumentos acima expendidos, no nosso sentir, o parágrafo 2º do art. 114 não atrita com o princípio da inafastabilidade de jurisdição previsto no art. 5º, inciso XXXV, da CF, que é dirigido à lesão do direito já existente. O dissídio coletivo de natureza econômica tem natureza dispositiva (ou constitutiva para alguns), já que visa à criação de norma aplicável no âmbito da categoria e não se aplicação do direito vigente a uma lesão de direito. Além disso, se trata de competência atribuída à Justiça do Trabalho, por exceção, para criar normas jurídicas no âmbito das categorias profissional e econômica, no chamado vazio da lei e solucionar o conflito coletivo de natureza econômica, quando fracassarem as tentativas de negociação direta e arbitragem voluntária.”²⁵

Partindo dessa premissa, de que o Dissídio Coletivo de Natureza Econômica não envolve conflito, não visa reparar dano ou lesão a direito pré existente no ordenamento pátrio, seria a mesma constitucional, pela natureza de atividade legiferante conferida às decisões do dissídio, que não se relacionariam com o Princípio da Inafastabilidade da Tutela Jurisdicional.

Apesar desse posicionamento, respeitando as opiniões diversas, parte-se do entendimento que, apesar de se mostrar formalmente constitucional, no que se refere a matéria, não se mostra constitucional a referida exigência, uma vez que não se pode analisar literalmente o que dispõe a Constituição, devendo se levar em consideração princípios como o da celeridade, do respeito aos direitos e garantias individuais e o próprio princípio da inafastabilidade de jurisdição.

Conforme demonstrado ao longo do presente trabalho, o principal interessado e afetado pelas decisões dos Dissídios Coletivos de Natureza Econômica é o trabalhador, que tem a chance de conseguir melhores condições de trabalho e novas garantias anteriormente previstas. A importância desse procedimento é evidenciada pelo fato de os Sindicatos dos Trabalhadores, apesar de sua evidente fragilidade, o utilizarem como maneira de forçar o empregador a abrir negociação, de forma a melhorar a situação dos seus representados.

²⁵ SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais do dissídio coletivo na atual jurisprudência do TST. Revista LTr: legislação do trabalho, v.73, n.10, p.1185, out., 2009.

Porém, é possível se observar que essa exigência deixa os empregados nas mãos dos empregadores, dificultando extremamente que eles possam ingressar no Judiciário para satisfazerem suas necessidades, sendo claramente inconstitucional esse requisito, conforme será demonstrado adiante.

O Princípio da Inafastabilidade da Tutela Jurisdicional tem que ser efetivo, deve produzir efeitos práticos de modo a garantir que não haja cerceamento de direitos e garantias conferidas aos cidadãos. Buscar um estímulo para que haja negociação nos conflitos e a autocomposição restringindo o direito de ação não é a melhor forma, além do mais, a o Judiciário deve tutelar não só aquilo que tenha previsão legal, mas tudo aquilo relacionado com a dignidade da pessoa humana.

Desse modo, não há que se falar que o dissídio coletivo de natureza econômica tutela apenas interesses e não direitos. Além disso, pode se falar que, por meio da sentença normativa, se faz uma análise tanto de um direito em abstrato quanto um direito no caso concreto, sendo inseparáveis. E uma vez apreciados direitos no caso concreto, poderemos ter uma lesão ou ameaça de lesão à direito. De acordo com Claudia Pisco:

“No caso de uma sentença normativa essas duas formas de atuação do Judiciário Trabalhista, típica e atípica, concreta e abstrata, em regra, não podem cindir-se, já que na mesma decisão haverá a fixação de normas abstratas aplicáveis aos contratos dos trabalhadores individualmente considerados e, ainda, o estabelecimento de uma solução concreta ao conflito coletivo entre as associações envolvidas”²⁶

Sabe-se que não é possível que o legislador preveja todas as situações que possa normatizar, dessa maneira o acesso ao judiciário pode representar um modo de se obter novos direitos. Impedir essa possibilidade seria impedir o próprio direito de ação, uma vez que se transfere esse direito do suscitante para o suscitado. Sustentando esse entendimento, afirma Amauri Mascaro Nascimento:

“Não é exorbitante a tese da inconstitucionalidade do afastamento da jurisdição pela EC n. 45 porque não apenas criou uma condição para a ação ou um pressuposto processual, mas, indo mais além, inverteu o direito de ação. A transferência do poder de agir do autor para o réu – que se verifica se o autor depende do consentimento do réu para acioná-lo - não é nem condição da ação nem

²⁶ PISCO, Cláudia. Dissídios Coletivos: Aspectos Controvertidos e Atuais. 1 ed. São Paulo: LTR, 2010. p.44.

pressuposto processual. É supressão do direito de ação do autor e submissão do seu direito à opção do réu. É invalidante, portanto, do livre direito de ação. É o mesmo que negar o direito de ação. Movimentar a jurisdição para a proteção de um direito considerado lesado, é o princípio maior”.²⁷

A exigência do comum acordo constitui-se em um impedimento ao livre exercício do direito de ação, pois cria um obstáculo muitas vezes intransponível para o sindicato obreiro. Da mesma forma, não prospera a tese de que a exigência de comum acordo não fere a garantia de acesso ao Judiciário, pela atividade legiferante quando da tomada de decisões nos dissídios coletivos de natureza econômica. Como visto, o que visa o art. 5º, XXXV da Constituição Federal é a garantia do direito de ação, independentemente da natureza da atividade ou decisão a ser proferida por este diante do pleito.

Muito raro é o preenchimento do requisito de consenso entre as partes para que se proponha o dissídio, uma vez que, no meio de discussões e conflitos que impediram a autocomposição, difícil de imaginar que as partes consigam chegar ao comum acordo necessário.

Desse modo, a análise de dissídios coletivos de natureza econômica estaria sendo afastada do Poder Judiciário, fato que não pode ocorrer, já que a exigência de que o autor cumpra requisito impraticável cerceia o seu direito de agir, o que é inconstitucional por afrontar toda a lógica e princípios da CF/88, de acordo com Santino Antônio Fernandes Borges:

“(...)a inclusão desse tão malquisto, quanto ilógico requisito do *comum acordo* não pode prosperar íntegro no sistema constitucional porque tanto é ofensivo à praxe processual coletiva e à inteligência, quanto inconstitucional, na medida em que solapa o direito público subjetivo de ação. A bem da verdade, sabemos já que há algumas ações diretas de inconstitucionalidade propostas contra esse requisito.”²⁸

Diante do exposto, fica claro que a necessidade de comum acordo fere o princípio da inafastabilidade da jurisdição. Já desorganizados e com pouca força, os sindicatos dos trabalhadores não tem condições de negociar em pé de igualdade com os entes patronais, e,

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Revista Ltr nº 75, p. 656, 656. janeiro de 2011.

²⁸ BORGES, Santino Antônio Fernandes, O § 2º. do art. 114 na redação dada pela EC 45 e o requisito do comum acordo para o dissídio coletivo, disponível em <http://www.webartigos.com/artigos/o-2-do-art-114-na-redacao-dada-pela-ec-45-e-o-requisito-do-comum-acordo-para-o-dissidio-coletivo/108073/#ixzz35rjf01v3>. Acesso em 27/06/14.

sem conseguir o consenso, não terão como buscar melhores condições à classe trabalhadora. Em meio a tudo, a jurisprudência vem se posicionando por extinguir o processo sem exame de mérito face ao não cumprimento da exigência. Observe-se:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO. COMUM ACORDO. PRESSUPOSTO NECESSÁRIO À INSTAURAÇÃO DA INSTÂNCIA. JURISPRUDÊNCIA DO TST. EXTINÇÃO . O comum acordo, pressuposto específico para o ajuizamento do dissídio coletivo, exigência trazida pela Emenda Constitucional nº 45/04 ao art. 114, § 2º, da CF, embora idealmente devesse ser materializado sob a forma de petição conjunta da representação, é interpretado de maneira mais flexível pela Justiça do Trabalho, no sentido de se admitir a concordância tácita na instauração da instância, desde que não haja a oposição do suscitado, na contestação. In casu , verifica-se que, em sua defesa, o Sindicato suscitado apontou a exigência do comum acordo como um dos requisitos necessários à instauração da instância, pugnando, ao final, pelo reconhecimento da ausência daquele pressuposto como causa de extinção do feito. Restando, pois, evidenciado seu inconformismo com a instauração unilateral da instância, não cabe a esta Justiça Especializada o exercício espontâneo e abusivo da jurisdição contra a vontade manifesta da parte de se opor ao ajuizamento do dissídio coletivo, respaldada na Constituição Federal, motivo pelo qual mantém-se a decisão regional que extinguiu o feito, sem resolução de mérito, nos termos dos arts. 114, § 2º, da CF e 267, IV, do CPC. Recurso Ordinário não provido.(TST - RODC: 1602100642006509 1602100-64.2006.5.09.0909, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 09/10/2008, Seção Especializada em Dissídios Coletivos,, Data de Publicação: DJ 24/10/2008.)

SEDIC DISSÍDIO COLETIVO. COMUM ACORDO PARA AJUIZAMENTO. NEGOCIAÇÃO PRÉVIA. EXTINÇÃO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. A exigência de comum acordo e negociação prévia para ajuizamento de dissídios coletivos de natureza econômica, conforme previsto nos § 1º e 2º do artigo 114 da Constituição da República, são pressuposto indispensáveis à constituição do feito, importando sua inobservância, assim, em extinção do processo, sem resolução do mérito, nos termos do artigo 267, IV, do Código de Processo Civil.(TRT-1 - DC: 114238520125010000 RJ , Relator: Mery Bucker Caminha, Data de Julgamento: 26/09/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 02-10-2013)

Observa-se que, apesar da permissão da concordância tácita, a manifestação contrária gera a extinção do processo sem resolução do mérito, sendo o comum acordo pressuposto

processual. Extinto prematuramente o processo dessa forma, fica evidente a inconstitucionalidade dessa exigência.

De acordo com Paula Leal Lordelo:

“Baseando-se na moderna acepção de instrumentalidade do processo e de garantia de sua máxima efetividade, Humberto Theodoro Júnior adverte que a função processual, tendo por objeto precípua a composição da lide, não permite que o magistrado supervalorize as questões formais, a ponto de dar a elas mais importâncias do que às materiais. Em outras palavras, não pode o formalismo exacerbado sobrepor-se ao mérito da lide. Consequentemente, o juiz somente pode decretar a extinção processual por vício de pressuposto (ou mesmo de condição da ação) quando o mesmo mostrar-se insuperável ou quando, depois de ordenado o saneamento, a parte incumbida não o promover dentro do prazo assinalado.”²⁹

Fazendo uma análise dos acórdãos acima juntados e do exposto no presente trabalho, fica claro que a expressa manifestação, fundamentada, contrária à propositura do dissídio resulta na extinção do processo por falta de pressuposto. Apesar de não possuir vícios de inconstitucionalidade formal, essa extinção, do caso do comum acordo, fere os princípios da proibição do *non liquet* e da efetividade da prestação jurisdicional, ainda de acordo com Lordelo:

“Dessa forma, toda vez que o magistrado trabalhista se eximir de prestar a tutela, fundamentando-se no formalismo, evitando com que o processo cumpra o seu objetivo precípua (de prestar a jurisdição com efetividade, dando ao titular do direito o que lhe é de direito obter), estará ferindo o princípio da instrumentalidade das formas e fazendo com que o processo seja um fim em si mesmo, o que deságua na mais nítida negação da justiça.”³⁰

Desse modo, caso não haja consenso nas negociações, aos sindicatos obreiros nada mais restará de forma a buscar outros direitos que não seja a greve. Nas palavras de José Luciano de Castilho Pereira:

²⁹ LORDELO, Paula Leal, Exigência do comum acordo para a propositura do dissídio coletivo:inconstitucionalidade principiológica, disponível em <http://jus.com.br/artigos/24378/exigencia-do-comum-acordo-para-a-propositura-do-dissidio-coletivo-inconstitucionalidade-principiologica#ixzz35rvZWbCZ>, acesso em 27/07/14

³⁰ LORDELO, Paula Leal, Exigência do comum acordo para a propositura do dissídio coletivo:inconstitucionalidade principiológica, disponível em <http://jus.com.br/artigos/24378/exigencia-do-comum-acordo-para-a-propositura-do-dissidio-coletivo-inconstitucionalidade-principiologica#ixzz35rvZWbCZ>, acesso em 27/07/14

“[...] o Dissídio Coletivo somente terá curso normal se ambas as partes estiverem de acordo com tal caminho judicial. 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”.³¹

Importante destacar que, embora não seja o empregador obrigado a celebrar qualquer espécie de acordo ou convenção coletiva, pelo princípio da legalidade, não se pode retirar a possibilidade, garantida anteriormente ao trabalhador, de levar a questão para apreciação do Judiciário, pois quando se retira a possibilidade de o sindicato negociar com o empregador, afasta-se a igualdade de condições teoricamente existente no direito coletivo do trabalho, ferindo a busca do trabalhador por melhorar sua condição social, garantida constitucionalmente no art. 7º, *caput*, da C.F..

O requisito de consentimento mútuo vem sendo questionado no Supremo Tribunal Federal. Caberá ao STF, no exame de ações diretas de inconstitucionalidade, decidir se a condição imposta pelo novo texto constitucional representa ofensa a um princípio da própria Constituição, onde se diz que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (Art. 5º, inciso XXXV).

Diante da realidade brasileira, de sindicatos fracos e desorganizados, a exigência desse pressuposto de comum acordo traz grandes prejuízos para os trabalhadores, que perderam uma de suas principais armas para forçar o empregador a negociar na busca por melhores condições de trabalho.

Vê-se, no entanto, que a questão está longe de ser pacificada, sendo de extrema importância que o STF, ao decidir a matéria, escolha declarar a evidente inconstitucionalidade da exigência do comum acordo, trazida pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

³¹ PEREIRA, José Luciano de Castilho. A reforma do poder judiciário – o dissídio coletivo e o direito de greve. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves. Justiça do trabalho: competência ampliada. São Paulo: LTr, 2005, p. 248.

8. REFLEXÕES FINAIS

Do presente trabalho se pode concluir que no cenário atual, que envolve conflitos na sociedade, se fazem presente os conflitos de trabalho, quando envolvem reivindicações do trabalhador que são resistidas pelo empregador, esse conflitos podem ser individuais ou coletivos, tendo enfoque no presente trabalho os conflitos coletivos de trabalho, que envolvem interesses de um grupo de pessoas, visando criar, interpretar ou modificar normas de maneira a conferir melhores condições aos trabalhadores.

Dentre os conflitos coletivos de trabalho, se buscou fazer uma análise dos dissídios coletivos de natureza econômica, que envolvem reivindicações relacionadas às condições de trabalho, podendo criar normas, através da sentença normativa, que materializa o chamado Poder Normativo da Justiça do Trabalho, necessitando para o seu ajuizamento de prévia tentativa de negociação e, após a Emenda Constitucional nº45/2004, de comum acordo entre as partes.

Discussão muito forte na doutrina sobre os impactos dessa mudança no Poder Normativo, conforme exposto ao longo do trabalho, este poder não foi extinto, mas sofreu algumas limitações, podendo a Justiça do Trabalho criar novas garantias ou condições, observando os limites constitucionais. Ao exercer o poder normativo, a Justiça do Trabalho está exercendo atividade legiferante, que não pode ser confundida com arbitragem, uma vez que há grandes diferenças entre os dois institutos, como os efeitos de descumprimento de sentença normativa, que pode gerar ação de cumprimento, já o não cumprimento de sentença arbitral permite a execução e é irrecurável, dentre outras expostas.

Da análise de diversas opiniões doutrinárias e jurisprudenciais, se chegou a conclusão de que o comum acordo é um pressuposto processual, sendo um requisito para a constituição e regular desenvolvimento do processo, cuja ausência resulta na extinção sem resolução do mérito.

Ponto importante é que essa expressão não significa a necessidade de iniciativa conjunta entre as partes. O que deve haver é uma concordância expressa ou tácita, que pode ocorrer com a simples apresentação de defesa ao dissídio, devendo a parte que discordar da

propositura da ação se manifestar expressamente nesse sentido de maneira justificada, sob pena de haver o suprimento judicial e prosseguimento da mesma.

Quanto a constitucionalidade dessa exigência, verifica-se que ela é formalmente constitucional, uma vez que respeitou todos os trâmites previsto, porém padece de vícios de ordem material, não sendo correto se fazer uma análise literal da Constituição Federal, sem levar em consideração princípios importantes, como o da celeridade, da inafastabilidade da tutela jurisdicional e respeito aos direitos individuais.

Não se pode afastar a afronta ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, uma vez que não visa a proteção apenas de bens juridicamente tutelados, mas de toda garantia ou condição que efetivem a dignidade da pessoa humana, produzindo efeitos práticos. Além disso, ao exigir um requisito quase impossível de se obter para o ajuizamento dos dissídios coletivos de natureza econômica se obsta o direito de ação, constitucionalmente garantido, se transferindo o mesmo do autor para o réu, o que não pode ser permitido.

Verifica-se que esse obstáculo enfraquece ainda mais os sindicatos obreiros, já desorganizados e frágeis, tirando deles o poder de exigir mudanças nas condições de trabalho de seus representados, lhes restando somente a greve para pleitear melhorias.

Urgente se faz um posicionamento dos tribunais superiores acerca desse tema, uma vez que a exigência do comum acordo é, claramente, materialmente inconstitucional, por afrontar diretamente princípios da Constituição federal. A necessidade de preenchimento desse pressuposto, em análise aprofundada, acabaria por afastar da Justiça do Trabalho o poder de julgar o dissídio coletivo de natureza econômica.

9. BIBLIOGRAFIA

ALVIM, Arruda. Manual de Direito Processual Civil, vol. 1.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. Pressupostos processuais e condições da ação. Revista Justitia, nº 156.

CARMO, Júlio Bernardo do. Do mútuo consenso como condição de procedibilidade do dissídio coletivo de natureza econômica. Revista LTr, v. 69, n. 05, maio 2005.

COLNAGO, Vera Lucia da Rocha, O poder normativo na justiça do trabalho, Revista Unitoledo, São Paulo, 2006.

COSTA, Orlando Teixeira da. Do poder normativo da Justiça do Trabalho na Nova Constituição. LTr, São Paulo, vol. 53, n. 11.

DE OLIVEIRA, Eder Moreira, A Jurisdição e as Espécies de Tutela Jurisdicional, Revista eletrônica Temas atuais de processo civil, v 1 n 3, setembro de 2011.

GUARNIERI, Bruno Marcos, Poder normativo e comum acordo, Boletim informativo Eletrônico da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região – Santa Catarina, ano 6 numero 15, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A negociação coletiva no direito do trabalho brasileiro. Fonte: LTR 70-07/793. Material da Aula 4ª da Disciplina: Relações Coletiva do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho–Anhanguera-Uniderp | Rede LFG, 2011,

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho – 10 ed. – São Paulo: LTr, 2012.

LIEBMAN, Enrico Tullio. Manual de Direito Processual Civil, vol. 1, 2 ed. Ed. Forense. Rio de Janeiro: 1986.

LORDELO, Paula Leal, Exigência do comum acordo para a propositura do dissídio coletivo:inconstitucionalidade principiologicamente disponível em <http://jus.com.br/artigos/24378/exigencia-do-comum-acordo-para-a-propositura-do-dissidio-coletivo-inconstitucionalidade-principiologica#ixzz35rvZWbCZ>, acesso em 27/07/14.

MACHADO, Jorge Luis. A nova dimensão da função normativa da justiça do trabalho em face da reforma do judiciário e do princípio da separação dos poderes do estado. Disponível em: <http://www.faculdadeobjetivo.com.br/arquivos/ART2.pdf>. Acesso em 16/06/14.

MARROQUIM, Fábio máximo de carvalho, Breves notas sobre técnica legislativa, Textos Brasileiros.

MARTINS, Sérgio Pino. *Direito Processual do Trabalho*. 26º Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MANNRICH, Nelson. *O Ocaso do Poder Normativo*. Disponível em: <<http://www.furlanitraducoes.com.br/material/dir%20trabalho/mannrich%201%20%20ocaso%20do%20poder%20normativo%20230905%20textofinal.pdf>>. Acessado em: 27/06/2014.

MELO, Raimundo Simão de. *Ajuizamento de dissídio coletivo de comum acordo*. Disponível em: <http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/Ajuizamento%20de%20Dissidio%20Coletivo%20de%20Comum%20Acordo%20%20Raimundo%20Simão%20de%20Melo.pdf> Acesso em 06/07/2011. Material da Aula 4ª da Disciplina: *Relações Coletiva do Trabalho*, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho – Anhanguera-Uniderp | Rede LFG, 2011.

MELO, Raimundo Simão de. *Ajuizamento de dissídio coletivo de comum acordo*. Disponível (inteiro teor) em: http://www.ufrnet.br/~tl/otherauthorsworks/melo_dissidio_coletivo_comum_acordo.pdf. Acesso em 26/06/14.

MUNIZ, Antônio Lopes. *Direito e Processo do Trabalho: em Texto e Contexto*. Natal: Instituto Brasileiro de Ensino e Cultura – IBEC, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Revista Ltr* nº 75. janeiro de 2011.

OLIVEIRA, Marsha Almeida. *Princípio protetor: uma nova leitura diante da flexibilização das normas trabalhistas*. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:v4DJRZFzkIJ:http://jus.com.br/revista/texto/2370/principiomperatividade+dos+pronc%C3%ADpios+do+direito+do+trabho&cd=7&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 25 jun. 2014.

PEGADO, Armando Dayverson. *Conflitos coletivos de trabalho e soluções*. Disponível em http://www.oabpa.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=564:conflitos-coletivos-de-trabalhos-e-solucoes-armando-pegado&catid=47:artigos&Itemid=109, acesso em 27/06.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. *A reforma do poder judiciário – o dissídio coletivo e o direito de greve*. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves. *Justiça do trabalho: competência ampliada*. São Paulo: LTr, 2005.

PISCO, Cláudia. *Dissídios Coletivos: Aspectos Controvertidos e Atuais*. 1 ed. São Paulo: LTR, 2010.

RIPPER, Walter William. *Poder normativo da Justiça do Trabalho após a EC nº 45/2004*. São Paulo, 2005.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Dissídio Coletivo e emenda constitucional nº 45/2004 considerações sobre as teses jurídicas da exigência do “comum acordo”*. *Júris Síntese*, São Paulo, nº 63, p. 11 fev. 2007.

SARAIVA, Renato. *Curso de direito processual do trabalho*, 3ªed. São Paulo: Método, 2006.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais do dissídio coletivo na atual jurisprudência do TST. Revista LTr: legislação do trabalho, v.73, n.10, p.1185, out., 2009.

SNAJDZER, Raphael, A ARBITRAGEM COMO MEIO DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS, Academia de Direito Processual Civil, 2006