

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO

Cássio Henrique Pacheco dos Santos

DO REQUISITO (IN)CONSTITUCIONAL DE COMUM
ACORDO NO AJUIZAMENTO DOS DISSÍDIOS COLETIVOS
LABORAIS DE NATUREZA ECONÔMICA

Passo Fundo
2012

Cássio Henrique Pacheco dos Santos

DO REQUISITO (IN)CONSTITUCIONAL DE COMUM
ACORDO NO AJUIZAMENTO DOS DISSÍDIOS COLETIVOS
LABORAIS DE NATUREZA ECONÔMICA

Monografia apresentada ao curso de Direito,
da Faculdade de Direito da Universidade de
Passo Fundo, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Ciências
Jurídicas e Sociais, sob orientação do
professor Me. José Mello de Freitas.

Passo Fundo
2012

A toda minha família, a qual sempre me apoiou, demonstrando grande carinho e compreensão no período dos meus estudos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, em razão da saúde e capacidade de absorver conhecimento o qual me proporcionou ao longo desses anos.

Meus Pais Benhur Henrique dos Santos e Oliria Inajara Freitas Pacheco, a quem depositaram muita confiança nesta caminhada.

Meus Avós Antônio Dolcir dos Santos e Maria Zair Ruas dos Santos, pois me levantaram em todo momento de desânimo.

À todos professores desta casa, em razão do conhecimento adquirido, em especial, ao professor Me. José Mello de Freitas pela dedicação com seus alunos e sua contribuição para realização deste projeto.

Aos amigos cuja contribuição direta ou indireta fora de grande importância no decorrer de cinco anos de estudo.

“Tudo o que era sólido se desmancha no ar, tudo o que era sagrado é profanado, e as pessoas são finalmente forçadas a encarar com serenidade sua posição social e suas relações recíprocas.”

Karl Marx

RESUMO

O trabalho apresentado baseia-se na discussão do requisito de *comum acordo* nos dissídios coletivos laborais de natureza econômica, trazido com a EC. n. 45°, que alterou a redação do Artigo 114°, § 2° da Constituição Federal, no qual para o ajuizamento do dissídio- as partes da demanda devem esgotar a negociação prévia e, ainda observar o *comum acordo* na instauração do dissídio. Contudo, verifica-se a dicotomia de preceitos constitucionais, ao passo que é um direito subjetivo fundamental o exercício do direito da ação em choque com o esse novo elemento, com isso podendo mitigar o poder normativo da justiça do trabalho. A pesquisa funda-se no método dedutivo de estudo, tendo como base bibliografias da área, artigos de periódicos e pesquisas em sites de Tribunais, pois há necessidade de recolher informações sobre o campo de interesse e um estudo histórico do tema. Antes de adentrar no tema, traça um estudo histórico e sociológico do nascimento do direito do trabalho, trazendo discussão sobre o direito coletivo e das entidades sindicais, bem como seus representantes e legitimados, buscando informações, no que diz respeito às consequências e resultados trazidos pela Emenda Constitucional, onde alterou o paradigma constitucional das ações coletivas do trabalho, impondo aos sindicatos laborais e patronais o comum acordo. Ademais, busca-se através dos princípios implícitos da Carta Magna a resolução da problemática, levando como norteador para solução no caso concreto. Por fim, conclui com base na aplicação da proporcionalidade e da norma mais favorável em face do sindicato laboral.

Palavras-chave: Comum Acordo. Dicotomia. Direito de Ação. Dissídios Coletivos
Proporcionalidade. Princípios implícitos constitucionais.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACT: Acordo Coletivo de Trabalho

CF: Constituição Federal

CCA: Convenção Coletiva de Trabalho

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

OIT: Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 DIREITO DO TRABALHO EM CONTEXTO	10
1.1 Origens históricas do direito do trabalho.....	10
1.2 Primeiras manifestações laborais à Organização Internacional do Trabalho.....	16
1.3 Constitucionalização da legislação trabalhista no Brasil.....	24
1.4 Das primeiras linhas de direito coletivo do trabalho e entidades sindicais.....	29
2 NOVOS RUMOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	33
2.1 Ações Oriundas de Relação de Trabalho.....	33
2.2 Acordo Coletivo de Trabalho e Convenções Coletivas.....	37
2.3 Dissídios Econômicos e Jurídicos.....	46
2.4 EC 45: reflexos no processo coletivo do trabalho.....	50
3 EC 45 E AJUIZAMENTO DOS DISSÍDIOS COLETIVOS	54
3.1 Da Descaracterização do Dissídio Econômico: necessidade de consenso.....	54
3.2 Alternativa constitucional frente ao descumprimento do comum acordo.....	59
3.3 Entendimentos jurisprudências frente ao elemento do comum acordo.....	65
3.4 Princípio implícito da proporcionalidade: interpretação do comum acordo.....	70
CONCLUSÃO	74
REFERÊNCIAS	77

INTRODUÇÃO

O trabalho ora apresentado versa sobre a discussão constitucional do requisito de *Comum Acordo*, o qual observa-se com a nova redação do Art. 114, parágrafo §2, tal alteração posta com a Emenda Constitucional 45º de 2004, sendo assim, essa será a principal abordagem deste trabalho, isto é, a interpretação desse novo elemento de caráter processual em demandas coletivas laborais.

Detém-se nesta pesquisa quanto ao requisito do *comum acordo* nos dissídios coletivos do trabalho de natureza econômica, a quem poderá estar em dicotomia com o Direito Subjetivo de Ação- previsto constitucionalmente, uma vez que com a nova redação, ou seja, com esse novo elemento, os sindicatos dos obreiros e patronais devem de comum acordo, após esgotado negociação coletiva, obedecer o requisito para acessar ao Poder Judiciário e, com isso o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Todavia, nota-se que com o cumprimento amplo do mútuo acordo (Comum Acordo) poderá incidir negativamente no poder normativo da justiça do trabalho, a quem os trabalhadores confiam ao longo da história para dirimir conflitos entre capital e trabalho.

Nesse contexto, haverá necessidade, de fato, do comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo de trabalho, podendo e/ou não ser interpretado e, com isso afastado com uma interpretação sistemática do embate, ao passo que nosso ordenamento jurídico funda-se em princípios constitucionais implícitos e explícitos tendo força cogente dentre os sistemas processuais.

Assim sendo, percebe-se que para resolver este choque socorre-se de princípios constitucionalmente discriminados e implícitos, ao exemplo, da proporcionalidade, direito de ação, inafastabilidade do poder judiciário para, de fato, fazer uma nova interpretação deste tema em tela.

Não há dúvidas que o presente trabalho fora pensado em razão do gosto pela disciplina de direito do trabalho e processual do trabalho, pois este tema é de significativa importância, ao passo que é um assunto de relevância social no sistema jurídico brasileiro.

Quando se fala em Direito do Trabalho, já vem à tona a alienação humana para o acúmulo de capital, com isso há a necessidade de uma proteção estatal nas relações de trabalho e, também, não menos importante, nas demandas coletivas laborais. Pois a cada dia aumenta o número de relação capital X trabalho.

Contudo, para resolver tal entrave, a pesquisa terá como base consulta em artigos científicos dos periódicos da Universidade de Passo Fundo, em bibliografias de doutrinadores com conhecimento na área em questão existentes na biblioteca da Universidade de Passo Fundo e, ainda, consulta em bibliotecas digitais de sites do Tribunal Superior do Trabalho, Supremo Tribunal Federal e Tribunal Regional do Trabalho, sendo esse o método indutivo da pesquisa.

Ademais, fazer uma abordagem histórica, sociológica no nascedouro das relações de trabalho e emprego é de suma importância, pois o direito do trabalho nasce em razão da necessidade da proteção jurídica pró- obreiro, foi que abordamos no primeiro capítulo.

Em seguida, abordou no segundo capítulo as alterações impostas com a EC. N° 45, no que diz respeito a sua nova competência para julgar as relações de trabalho, uma síntese sobre as negociações coletivas de trabalho, bem como suas espécies, um panorama sobre dissídios econômicos e jurídicos, para com isso adentrar nos reflexos trazidos com o novo elemento de comum acordo.

Dando por termino no terceiro capítulo a descaracterização feita com o comum acordo nos dissídios coletivos, uma simples abordagem sobre a greve no Brasil, caso não ocorra o mutuo consentimento e, ainda entendimentos dos tribunais em razão desse novo elemento, por fim o uso da interpretação através de princípios para afastar esse novo elemento.

É notório que a discussão sobre esse novo elemento é fadado de novas discussões, pois poderá afastar direitos subjetivos do caráter fundamental, uma vez que é evidente os reflexos nas relações entre sindicatos patronais e laborais. Assim, feitas tais considerações, se passa à análise de cada um dos capítulos para poder chegar a um consenso quanto à aplicação do comum acordo nos dissídios coletivos.

1 DIREITO DO TRABALHO EM CONTEXTO

O processo de conhecimento e consolidação da norma jurídica, deriva de um conjunto histórico, ideológico e filosófico do âmbito em que se criou, por isso, não se pode adentrar no campo em tela, sem antes traçar os seus arcabouços, uma vez que, em especial, este ramo do direito é fruto da história.

Nesse sentido, é de suma importância traçar as primeiras linhas de todo o ordenamento que ora apresenta-se, isto é, o Direito do Trabalho, seus primeiros idealizadores e precursores, ao passo que é um dos ramos mais importantes da estrutura social em que se vive no século XXI.

Assim sendo, analise-se neste momento, seu nascedouro e o norte das manifestações em prol das legislações em favor da labuta humana, todavia, não busca-se apenas analisar o direito laboral somente no cenário mundial, mas, também, trazer toda a manifestação no campo tupiniquim até os dias atuais.

Igualmente, trazer conhecimento das leis ao qual se sustenta o direito do trabalho é de grande relevância, ao passo que versará no decorrer das linhas deste projeto sobre o direito coletivo laboral.

Além disso, a fim de enfrentar um tema fadado a novas interpretações, não menos importante, seria enfatizar o histórico das primeiras manifestações no que diz respeito ao direito coletivo do trabalho, tampouco, os meios de representatividade da classe, isto é, os sindicatos, ressalta-se que apenas trouxe um pouco de conhecimento de natureza sociológica neste capítulo.

1.1 Origens históricas do direito do trabalho

O direito não deve ser analisado de uma forma isolada, ou seja, observar apenas dentre aquele âmbito contemporâneo que se apresente, mas sim fazer uma interpretação configurada em preceitos sociológicos, históricos e filosóficos para, a partir disso, compreender o direito em sua plenitude, desde seu início até os dias atuais.

Nesse sentido, para entender as relações de trabalho que se apresentam em nossa sociedade, busca-se transcrever todo o seu processo histórico, seus arcabouços jurídicos e motivos que levaram ao nascimento deste ramo que se configura de suma importância no contexto nacional e internacional.

Primeiramente, o homem vivia para atender às suas próprias necessidades, baseado em seu pensamento instintivo, produzindo o que era conveniente e para o seu consumo pessoal bem como para os seus semelhantes; não existia uma política de separação de trabalho, mas era a hierarquia que predominava no homem primata¹; após isso, há o trabalho escravo ou, ainda, prisioneiros de guerra que realizavam conforme a vontade do senhor feudal².

Com a sociedade feudal não existia uma regulamentação de natureza trabalhista, mas teve-se uma maior liberdade no indivíduo que, mais tarde, seria denominado trabalhador, pois surgem as corporações de ofício³, em que cada corporação tinha seu próprio estatuto e divisão, com normas regulamentadoras, sendo que as pessoas as quais ali se encontravam eram divididas em: “Mestres, aprendizes e companheiros⁴”.

Nas palavras do grande doutrinador Mozart Victor Russomano⁵: “O Direito do trabalho é de formação legislativa e científica recente. O trabalho, porém, é tão antigo quanto o homem”.

As verdadeiras relações de trabalho são desencadeadas de um sistema baseado no processo capitalista de produção, ou melhor, intercalado juntamente com a evolução desse sistema, com isso, traz necessário neste momento destacar nas palavras de Karl Marx⁶ que traduz a história das sociedades: “A história de todas as sociedades até hoje é baseada na luta de classes”.

Nota-se, primeiramente, a existência de um sistema que se trouxe como um grande vetor no nascimento deste ramo do direito, todavia não pode apenas focar neste elemento, ou seja, nos moldes capitalistas da sociedade industrializada⁷, mas sim fazer alusão a outros motivos, como nas palavras de Godinho⁸ é de suma importância: “A

¹RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º Ed. Curitiba: Juruá, 2011. Op. Cit., P 11

²JESSUA, Claude. **Capitalismo**. Tradução de William Lagos. 1º Ed. Porto Alegre: L& PM, 2009. Op. Cit., P15-16.

³RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º Ed. Curitiba: Juruá, 2011. Op. Cit., P 14.

⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 43.

⁵RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º Ed. Curitiba: Juruá, 2011. Op. Cit., P 11.

⁶MARX, Karl; Engels Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2007.

⁷CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., P 14-15.

⁸DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º Ed. São Paulo: LTr, 2011. Op. Cit., P 83

existência de tal ramo especializado em direito supõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa e conjugada, com o advento e evolução capitalista”.

Destarte, nenhum desses elementos deve ser analisado isoladamente, mas sim na acepção de todos os seus vetores, pois para consolidar o modelo justrabalhista vigente e permitir sua compreensão, é necessário interpretar conjuntamente todo o sistema que o originou.

Após apresentar alguns dos aspectos e, ainda, liames do ramo em tela, faz-se necessário detalhar cada aspecto que originou o nascimento do ordenamento trabalhista; diante disso, no que tange à questão socioeconômica, observa-se um sistema baseado em ideais da burguesia, refere-se ao momento em que se passou a observar uma mudança na estrutura dos países pioneiros da industrialização, assim tem como base e referência a sociedade industrial⁹ e o trabalho assalariado para traduzir a questão social aliada com a econômica.

Assim sendo, com grande relevância no século XVIII¹⁰, a sociedade industrializada passou a apresentar profundas transformações, pois processos que antes se encontravam controlados nas mãos dos artesãos passaram a ser produzidos por um modelo industrial e em larga escala, ou seja, pelas fábricas que se encontravam no centro da grande Europa, dando origem à relação de emprego e, por conseguinte, sendo um dos principais vetores do nascimento da história do direito do trabalho.

Exemplificando-se, pode-se conceituar a sociedade industrializada, ou melhor, revolução Industrial¹¹ como: “O conjunto dos rápidos melhoramentos que beneficiaram as técnicas de produção nas manufaturas do século XVIII”.

Após esse processo, ocorreu a literal substituição do homem pela máquina; trabalhos realizados com o digno olhar humano e manuseio primoroso de que somente advinha de um artesão agora se encontrava nos ferros frios, porões sombrios e sem visão daquele homem, muitas vezes perfeccionista, que passava horas aprimorando, detalhando e colocando tal carinho que somente um ser humano poderia impor sobre as matérias-primas para estas tomarem a sua devida forma. Nesse sentido, houve uma

⁹ VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de Direito do Trabalho**: um enfoque constitucional. 3º Ed. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo: 2009. Op. Cit 31-32.

¹⁰ MARX, Karl; Engels Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2007. Op. Cit., P 52-53.

¹¹ JESSUA, Claude. **Capitalismo**. Tradução de William Lagos. 1º Ed. Porto Alegre: L& PM, 2009. Op. Cit., P 29-30

grande mudança na estrutura da população, ou seja, afetou todo um modelo já existente nos meios empregados para realização do “Trabalho” pelos “proletariados”¹².

Pode-se citar como exemplo desse novo sistema a Inglaterra, país este detentor de um grande capital adquirido com as suas explorações coloniais e políticas de incentivo aos financiamentos que tiveram significativa importância e contribuição para o país se destacar e ser o pioneiro desse sistema “Globalizado de Produção”. Com isso, evidencia o nascimento das relações de trabalho, pois o Direito do Trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado¹³.

Não há dúvida que a principal causa econômica foi a revolução industrial em meados do século XVIII¹⁴, baseado em um conjunto de descobertas que facilitaram a industrialização, transporte e o meio empregado para realização do trabalho nas fábricas.

Nas questões políticas¹⁵ temos a transformação do pensamento econômico, ou seja, um novo modelo de economia, baseado em ideias liberais e a plena liberdade de contratar entre as pessoas - vale salientar que este novo modelo não tinha nenhuma intervenção do estado, pois estava centrada nos pensamentos capitalistas, em que o estado não poderia intervir nas relações econômicas, com isso, limitando-se na liberdade plena das pessoas para contratar, resultando na exploração das relações de trabalho. Prudente verifica-se discorrer os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento¹⁶:

Dentre os aspectos políticos, o mais importante foi a transformação do Estado Liberal e da plena liberdade contratual em Estado Neoliberalista. Naquele, o capitalismo livremente podia impor, sem interferência do estado, as suas condições ao trabalhador. Neste, o estado intervém na ordem econômica e social limitando a liberdade plena das partes na relação de trabalho.

¹²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26Ed. São Paulo: Saraiva, 2003. Op. Cit. p. 37-38.

¹³CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., P 20.

¹⁴JESSUA, Claude. **Capitalismo**. Tradução de William Lagos. 1° Ed. Porto Alegre: L& PM, 2009. 29-30

¹⁵NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34° Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 44.

¹⁶NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34° Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 44.

Ainda, há outra questão de suma importância nesse contexto, o aspecto social¹⁷ do tema em tela. Nasceram, a partir disso, as reivindicações por parte dos trabalhadores. Houve a quebra do paradigma social, já que a classe dos trabalhadores começou a se organizar naquilo que seria, mais tarde, chamados de sindicatos, o que servia de instrumento de representatividade, na medida em que o estado começou a tolerar a organização entre os proletários, resultando uma união da classe e reconhecido pelo estado, criando as entidades sindicalistas. Assim sustenta o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento na seara trabalhista¹⁸: “Os trabalhadores reivindicaram, por meio dos sindicatos que os representavam e na medida em que o direito de associação passou a ser tolerado pelo estado”.

Na reunião desses fatores, observa-se a questão social-jurídica, que tinha como direito vigente na época o ordenamento jurídico civil de ideias de liberdade individual, não sendo capaz de regulamentar as relações que ali começavam a se apresentar; traduzindo-se, relações de trabalho. Essas modificações contribuíram significativamente para o nascimento do direito do trabalho, pois, no ordenamento civil, incabível era regular as novas relações vigentes. Nesse contexto, o Ministro Delgado posiciona-se:

A matriz civilista clássica tendia a reduzir todas as questões surgidas no interior da relação de emprego a questões típicas e próprias ao velho modelo de contrato bilateral. Portanto, questões de natureza civil e contratual, tratadas sob a ótica individual dos sujeitos isoladas da relação empregatícia--- de um lado, o empregador e, de outro lado, o empregado. Ambos tomados, pelo Direito Civil, como se indivíduos singelos fossem.

Essa nova sociedade, em específico uma ordem burguesa, nasceu após o sistema feudal, pois a indústria moderna transformou o artesão em uma grande indústria capitalista¹⁹. Após profundas transformações, nasce a ideia de justiça social, porque foi de grande relevância o papel do marxismo, uma vez que pregou a união dos trabalhadores para ter o seu ordenamento próprio e protecionista contra os abusos do

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26Ed. São Paulo: Saraiva, 2003. Op. Cit. p.52-53

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34° Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 44.

¹⁹ MARX, Karl; Engels Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2007. Op. Cit., P 57.

capitalismo, ao passo que inúmeros operários são organizados militarmente somente em busca do acúmulo de riquezas para o detentor do capital.

Assim, Karl Marx e Friedrich Engels já se posicionavam em O Manifesto do Partido Comunista²⁰ em uma obra de grande valia para a construção de bases de natureza mais social, sustentando eles que: “os operários eram tratados como simples soldados de indústria, são postos sob a vigilância de uma completa hierarquia de suboficiais e oficiais”. Logo, percebe-se que o nascimento desse ramo específico de direito nasce decorrente de uma grande evolução sociológica, com bases econômicas, políticas e sociais, passando por profundas transformações.

O Direito do Trabalho advém da necessidade do indivíduo em regular a sua atuação em prol do capitalismo, assim, não há dúvida de que tal legislação regula a atuação humana frente ao capital²¹. Todavia, o direito é um só, e temos com ele um único objetivo, a paz; indiferentemente de qual for a amplitude desse alcance, essa calmaria busca-se para os indivíduos de toda a nossa sociedade nas inúmeras áreas do direito, com isso é essencial as palavras de um filósofo alemão, Rudolf Von Ihering²², para quem:

O fim do direito é a paz, o meio que serve para consegui-lo é a Luta. Enquanto o direito estiver sujeito às ameaças da injustiça, e isso perdurará enquanto o mundo for mundo, ele não poderá prescindir da luta. A vida do direito é a luta: Luta dos povos, governos, classes sócias, e dos indivíduos.

A legislação trabalhista nasce do anseio do proletariado em romper a linha do individualismo jurídico, conquistado com muitas pressões; a classe operária gritava pela emancipação das relações privadas e a criação de um novo Direito²³.

²⁰MARX, Karl; Engels Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2007. Op. Cit., P 52.

²¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 46.

²²IHERING, Rudolf Von. **A luta pelo direito**. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2007. Op. Cit., pag 27.

²³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 46.

1.2 Primeiras manifestações laborais à Organização Internacional do Trabalho

Após um longo e árduo período sem legislação, teve-se a necessidade de buscar, através de movimentos sociais, a criação de normas e leis que buscavam, ao menos, uma regulamentação nas relações laborais, uma vez que, com a sociedade industrial, não havia quaisquer restrições e, conseqüentemente, transformou todos os indivíduos escravos e servos do domínio burguês, ao passo que, em momento algum, era levado em consideração o sexo, idade e habilidades para fazer parte do processo capitalista de produção.

Diante disso, o proletariado inicia a sua luta contra a burguesia detentora e exploradora em inúmeras fases, pois é de sua própria natureza de submissão que o leva a crer em uma sociedade mais justa e igualitária, no que tange às relações laborais; com isso, entendem-se como pertinentes as palavras de Kalr Marx e Friedrich Engels²⁴:

Porém, com o desenvolvimento da indústria, o proletariado não apenas se multiplica; concentra-se em massas cada vez maiores, sua força aumenta e ele sente mais tudo isso. Os interesses, as condições de existência no interior do proletariado igualam-se cada vez mais, á medida que a maquinaria elimina todas as distinções de trabalho e reduz, quase por toda parte, os salários a um mesmo nível baixo.

É evidente que condições desumanas e degradantes, tanto no que se refere ao ambiente de trabalho quanto aos salários dos trabalhadores de indústria, deram origem às primeiras reivindicações, havia manifestações para condições mínimas de trabalho a fim de impor ao industrial um freio na exploração evidente que ali se encontrava.

Destacam-se, primeiramente, dois movimentos sociais oriundos da revolução industrial: o ludismo e o cartismo, de grande relevância naquele período²⁵. Os ludistas, assim como eram chamados - já que deriva do primeiro operário que se insurgiu com essa nova forma de alienação humana chamada Ned Ludd Michel Homere - foi um dos primeiros movimentos opós o processo de maquinização. Eram conhecidos por sua forma mais violenta de revindicação; não tendo espaço para conversas, propunham a

²⁴MARX, Karl; Engels Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2007. Op. Cit., P 52.

²⁵CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., P 20.

destruição total de todas as máquinas, pois para eles a máquina era a principal responsável pelo momento em que se encontravam os proletários.

Mas não havia apenas essa forma errônea de manifestação; surge, em meados do século XVIII e início do século XIX, um outro movimento, que é considerado por muitos a base de todas as negociações para uma futura criação legislativa trabalhista protecionista²⁶. Nesse sentido, nasce o cartismo, um movimento que ajudou os trabalhadores a se organizarem de forma política, lutar por melhorias de condições de trabalho, salários mais justos e a não exploração de mulheres e crianças nas relações de trabalho, como nas palavras de Augusto César Leito de Carvalho²⁷ se insurgiu:

Por sua vez, os *cartistas* surgiram quando, em 1832, o Parlamento inglês aprovou o *Reform Act*, uma lei eleitoral que privou os operários do direito ao voto. Os trabalhadores reagiram e formularam suas reivindicações na "Carta do Povo", um documento com quase trezentas mil assinaturas e conteúdo político que fundava, assim, o movimento operário conhecido como *cartismo*.

Assim, deixa claro que, com um movimento mais organizado, poderiam se extrair possíveis melhorias nas condições do trabalho, ao passo que conseguiu este uma melhoria na jornada de trabalho, limitando a 8 horas de trabalho no século XIX²⁸, proporcionando uma experiência política, contudo não se teve o sucesso esperado, uma vez que sempre eram oprimidos na base da força em razão de tentativas frustradas de greve.

Historicamente, não se pode deixar de fazer uma referência no acontecimento de significativa importância para o direito, não apenas o direito de natureza trabalhista, mas sim todas as áreas do ordenamento jurídico. Em meados do século XVIII, temos a revolução francesa²⁹ e, com isso, a declaração universal dos direitos humanos, documento de suma importância para a construção de inúmeros ramos, pois transcrevia princípios de afirmação de direitos naturais, inalienáveis imprescritíveis. Sobre tais

²⁶CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., P 21.

²⁷CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., P 21.

²⁸CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., P 22.

²⁹MARVIN, Perry. **Civilização Ocidental: Uma história Concisa**. Tradução de Waltensir e Silvana Vieira. São Paulo: Martins Fontes, 2002. Op. Cit., P

fatores, Vicente Ráo³⁰ posiciona-se: “E sobre esses direitos que, por um modo geral, resume e subordina aos princípios da liberdade e igualdade, a Declaração transcrita levanta a estrutura democrática do Estado”.

Essa declaração foi crucial para um levante da classe operária, pois, consagrado o princípio da liberdade na Declaração Universal dos Direitos Humanos, decorrente da revolução burguesa na França³¹, permitiu aos operários o vetor necessário para exercer o direito de escolher qualquer exercício profissional. Criaram-se, assim, novos espaços de participação política dos trabalhadores que os fariam atuantes na normatização das condições de trabalho e na construção de uma sociedade que lhes parecesse menos injusta³².

As primeiras leis trabalhistas³³ tinham como objetivo a eliminação do trabalho de crianças em até certa idade e uma dignidade em relação ao trabalho realizado pela mulher, pois havia conhecimento de que não é possível exigir de crianças força que somente se pode tirar de um homem adulto, ou extrair da mulher períodos exacerbados de trabalho nas fábricas que incorporavam o sistema industrial.

Todos esses fenômenos ensejam a criação de legislação inerente ao trabalhador, pois como nos ensina Carlos Nicolau Galves³⁴: “A rigor, o sentimento de injustiça estaria compreendido dentro do sentimento jurídico. Representaria aquela parte do sentimento jurídico que se defronta com uma situação ou ato injusto: sentimento de injuridicidade”.

Não há como falar em ordenamento jurídico sem transcrever o objetivo ou finalidade da criação de leis; os ideais iluministas que difundiram a revolução francesa estavam baseados em inúmeros pensadores, mas observa-se, faz necessário nas palavras de Jean Jacques Rousseau que dispõe em sua obra *Do contrato Social*³⁵ dispor:

³⁰ RÁO, Vicente. **O Direito e a Vida dos Direitos**. 4Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997.

³¹ CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., p. 23-24.

³² CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., p. 24.

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26Ed. São Paulo: Saraiva, 2003. Op. Cit. p.52-57

³⁴ GALVES, Carlos Nicolau. **Manual de Filosofia do Direito**. 3Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

³⁵ ROUSSEAU, Jean Jaques. **Do Contrato Social**. São Paulo: Martin Claret Ltda, 2007. Op. Cit. p. 55

São indagáveis em que consiste justamente o maior bem de todos, e qual deve ser o fim de todo o sistema de legislação, achá-lo-eis resumido nestes dois objetos principais, a *liberdade* e a *igualdade*; a igualdade, porque toda a dependência particular é outra tanta força tirada ao corpo do estado; a igualdade porque sem ela não pode substituir a liberdade.

A tendência em que se situava a idade moderna, no que diz respeito à criação de normas, talvez seja o momento de significativa expressão em busca por ideias de liberdade e igualdade, não se teve período de maior vontade de realizar justiça, pois o poder legislativo pertence ao povo e para ele nascerá, então coube a Robert Owen³⁶ adentrar em luta em face da criação das primeiras leis de caráter laboral, pois Owen foi o pioneiro a trazer de experiências tiradas de suas próprias indústrias e difundi-las com o resto dos países industrializados; percebeu ele que, através de uma legislação, poderia acalmar os ânimos do proletariado e, ainda, continuar a garantir o crescimento industrial dos estados burgueses.

No século XIX³⁷, levando em consideração o momento propício do período, fundamental foi o posicionamento e pensamento de algumas pessoas. Owen preconizou o exercício da iniciativa de dar ciência ao estado da necessidade de um ordenamento capaz de fazer jus ao exercício do trabalho tanto em prol do capitalismo como para o Estado. Todavia, destacam-se outros fatores para a tendência de uma criação legislativa no âmbito internacional, ou seja, a incapacidade do liberalismo preconizado pelo estado burguês em garantir uma igualdade entre as pessoas, gritos de liberdade dos produtores,, necessidade de uma internacionalização do direito do trabalho, o nascimento dos ideais socialistas defendido por Karl Marx, pois, para , o trabalhador é o mais injustiçado no sistema capitalista, talvez a sua obra “Manifesto do Partido Comunista” em 1848 teria sido a mais importante da época, uma vez que proporcionou a origem da Associação Operária Internacional em 28 de Setembro de 1864, fruto de pensamento voltado à proteção dos direitos internacionais do trabalho.

Verifica-se necessário trazer literalmente o espírito do estatuto³⁸:

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26Ed. São Paulo: Saraiva, 2003. Op. Cit. p.57.

³⁷SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 2º Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. Op. Cit. p. 9

³⁸MARX, Karl; Engels Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2007. Op. Cit., P 108.

Que todas as sociedades e indivíduos que a ela adiram reconhecerão a verdade, a justiça e a moralidade como base da sua conduta para com os outros e para com todos os homens, sem olhar a cor, credo ou nacionalidade;

Que *não* reconhece *direitos sem deveres, nem deveres sem direitos* ;

E neste espírito foram redigidos os seguintes Estatutos:

1. Esta Associação é estabelecida para fornecer um meio central de comunicação e cooperação entre as Sociedades de Trabalhadores existentes em diferentes países e tendentes ao mesmo fim, a saber: a protecção, o progresso [*advancement*] e a completa emancipação das classes operárias.

Continua aquele documento, quando identifica seu nome:

2. O nome da Sociedade será «A Associação Internacional dos Trabalhadores».

3. Reunirá anualmente um Congresso Geral de Trabalhadores composto por delegados dos ramos da Associação. O Congresso terá de proclamar as aspirações comuns da classe operária, tomar as medidas requeridas para o funcionamento bem sucedido da Associação Internacional e nomear o Conselho Geral da Sociedade.

4. Cada Congresso fixa a data e o lugar de reunião do Congresso seguinte. Os delegados concentram-se na data e lugar fixados sem qualquer convite especial. O Conselho Geral pode, em caso de necessidade, mudar o lugar, mas não tem poderes para adiar a data da reunião. O Congresso anualmente fixa a sede e elege os membros do Conselho Geral. O Conselho Geral assim eleito terá poderes para aumentar o número dos seus membros. Nas suas reuniões anuais, o Congresso Geral receberá contas públicas dos trabalhos anuais do Conselho Geral. O último pode, em casos de emergência, convocar o Congresso Geral para antes do Prazo anual regular.

Assim tem seu seguimento, quanto aos seus órgãos:

5. O Conselho Geral será composto por operários dos diferentes Países representados na Associação Internacional. Elegerá de entre os seus próprios membros os funcionários necessários para o tratamento dos seus assuntos, tais como um tesoureiro, um secretário-geral, secretários correspondentes para os diferentes países, etc.

6. O Conselho Geral funcionará como agência internacional entre os diferentes grupos nacionais e locais da Associação, de tal modo que os operários de um país estejam constantemente informados dos movimentos da sua classe em todos os outros países; que um inquérito acerca do estado social dos diferentes países da Europa seja

feito simultaneamente e sob uma direcção comum; que as questões de interesse geral debatidas numa sociedade sejam ventiladas por todas; e que, quando forem necessários passos práticos imediatos — como, por exemplo, em caso de querelas internacionais —, a acção das sociedades associadas seja simultânea e uniforme. Sempre que parecer oportuno, o Conselho Geral tomará a iniciativa de propostas a serem apresentadas perante diferentes sociedades nacionais ou locais. Para facilitar a comunicação, o Conselho Geral publicará relatórios periódicos.

7. Uma vez que o sucesso do movimento dos operários em cada país não poderá ser assegurado a não ser pelo poder da união e da combinação, enquanto, por outro lado, a utilidade do Conselho Geral da Internacional terá, em grande parte, de depender da circunstância de se ele tem de lidar com poucos centros nacionais de associações de operários ou com um grande número de pequenas e desconexas sociedades locais, os membros da Associação Internacional empregarão todos os seus esforços para combinar as sociedades de operários desconexas dos seus respectivos países em corpos nacionais, representados por órgãos nacionais centrais. Subentende-se, contudo, que a aplicação desta regra dependerá das leis peculiares de cada país e que, à parte os obstáculos legais, nenhuma sociedade local independente será impedida de se corresponder directamente com o Conselho Geral

8. Cada secção tem o direito de nomear o seu próprio secretário correspondente com o Conselho Geral.

9. Quem quer que reconheça e defenda os princípios da Associação Internacional dos Trabalhadores é elegível para seu membro. Cada ramo é responsável pela idoneidade [*integrity*] dos membros que admite.

10. Cada membro da Associação Internacional, ao mudar de domicílio de um país para outro, receberá o apoio fraterno dos Trabalhadores Associados.

11. Embora unidas por um laço perpétuo de cooperação fraternal as sociedades de operários ao aderirem à Associação Internacional conservarão intactas as suas organizações existentes.

12. Os presentes Estatutos podem ser revistos por cada Congresso, desde que dois terços dos delegados presentes sejam a favor de tal revisão.

13. Tudo o que não estiver previsto nos presentes Estatutos será provido por regulamentos especiais, sujeitos à revisão de cada Congresso.

256, High Holborn, W. C,
London, 24 de Outubro de 1871.

Embora tal estatuto tenha sido de grande valia para a legislação laboral, destacam-se outras referências históricas e ordenamentos jurídicos capazes de proporcionar uma efetivação dos Direitos Trabalhistas.

As normas dividiram-se em garantir melhores condições de trabalho e visar à proteção no que tange à incompatibilidade quanto ao exercício, por isso sobrevieram as normas com dois principais objetivos, de uma lado quanto à forma e, por outro, com o

intuito de fim³⁹. Por essa razão, os primeiros destinatários das leis trabalhistas estavam na necessidade de coibir os abusos e motivados com a visão de proibir o trabalho de menores, jornadas excessivas, dentre outras.

Considerando as primeiras aplicações de leis de cunho laboral, destacam-se nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento⁴⁰:

Dentre as leis ordinárias destacam-se, na Inglaterra, a “Lei de Peel” (1802), de proteção aos menores nas fábricas, limitando a 12 horas a sua jornada diária de trabalho, na França, a lei proibindo o trabalho de menores de 8 anos (1814); na Alemanha, a lei proibindo o trabalho de menores de 9 anos (1939) e as leis sócias de *Bismarck* (1833); na Itália, as leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor.

Entretanto, em um período contemporâneo, observa-se a Constituição Mexicana (1917); Constituição Alemã (1919); Carta Del Lavoro (1927) que já tinham em suas normas ideias de protecionismo ou, ao menos, uma maior observância do estado quanto às relações de trabalho⁴¹.

Em que pesem tais momentos, verificam-se três períodos de tentativa de institucionalização e concretização das normas referentes ao direito pós era industrial⁴²; em um primeiro momento, as manifestações como acima referidas sem um caráter organizacional, somente movido por emoções de injustiças sócias, capazes de qualquer ação para se defender do novo sistema implantado, em que a eles restava-se a subordinação. Aliado a isso, temos como marco principal da segunda fase, a manifestação marxista, comandada e já um tanto quanto organizada por ideias utópicas e sócias, visando à garantia de direito sociais, com a tomada do estado pelo proletariado, a qual se estendeu do final do século XVII⁴³ até a Primeira Guerra Mundial.

A oficialização advinda de toda uma globalização merece orientação do Ministro Mauricio Godinho Delgado⁴⁴ trazendo à luz: “A terceira fase do Direito do Trabalho inicia-se logo após a Primeira Guerra Mundial”. Identifica-se como a fase de

³⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 45

⁴⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 46.

⁴¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 46.

⁴²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., p. 43.

⁴³DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º Ed. São Paulo: LTr, 2011. Op. Cit., P 96-97

⁴⁴DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º Ed. São Paulo: LTr, 2011. Op. Cit., P 97.

Institucionalização ou Oficialização do Direito do Trabalho. Contudo, nessa chamada terceira fase é que se visa explicar e trazer como marco mundial a promulgação da Organização Internacional do Trabalho, que em outras palavras é o órgão máximo de observância em relação à aplicação, interpretação e consolidação do Direito Laboral.

Toda a sociedade tinha anseios por uma justiça social, após o passar dos anos da Primeira Guerra Mundial extraiu como condição básica de convívio entre os povos e necessidade a realização da paz, talvez em decorrência disso momento nenhum seria mais oportuno senão este, visando regulamentar e internacionalizar este ramo do Direito. Destaca-se nas Palavras de Zoraide Amaral de Souza⁴⁵: “A competição entre os países foi durante muito tempo o argumento mais destacado na justificativa de Criação do Direito Internacional do Trabalho”.

Para assegurar a paz, após o término da Guerra foi convencionado um tratado, denominado *Tratado de Versalhes*⁴⁶, então no decorrer de suas linhas foi elencada vigência de Direitos Trabalhistas em uma parte especial do tratado.

Primeiramente foi criada uma comissão, com representação de alguns países, sendo que cada estado apresentou um projeto com variações de enfoque, uns com mais intervenção do estado e outros com um cunho mais liberal, entretanto todos visavam à melhoria da sorte dos trabalhadores em seus territórios.

A Organização Internacional do Trabalho constitui em níveis variados de preocupação a primazia por proteção do labor humano, como bem escreve Ismael Gonzalez⁴⁷:

Os convênios e recomendações, emanadas da Organização Internacional do Trabalho, constituem as principais fontes de Direito Internacional do Trabalho. Os primeiros criam obrigações internacionais para os estados que as ratificam e as segundas se destinam a complementar as convenções e orientar a ação dos governos. A reunião sistemática de ambos forma o Código Internacional do trabalho.

SOUZA, Zoraide Amaral de . A organização internacional do trabalho: OIT. Revista da Faculdade de Direito de Campos, Campos dos Goytacazes, RJ, v. 7, n. 9, p. 425-465, jul./dez. 2006. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/handle/2011/24713>. Acesso em: Maio de 2012.

⁴⁶RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º Ed. Curitiba: Juruá, 2001. Op. Cit., P21.

⁴⁷GONZALEZ, Ismal. Direito internacional público e direito internacional do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 1, p. 89-95. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/handle/2011/18487>. Acesso em: Maio de 2012.

A OIT é composta, segundo Amauri Mascaro Nascimento⁴⁸, por três órgãos: A conferência ou Assembleia Geral; O conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho. Todavia, os estados devem ter ratificado para fazer força de lei em seus países, como bem fez o Brasil em sua Constituição Federal de 1988, quanto à observância de tratados de direitos humanos⁴⁹.

A atividade da OIT⁵⁰ divide-se em um sistema tripartite, baseado na participação do estado, patrão e empregado, tendo como sede a Suíça, em momento algum interferindo no princípio da soberania dos estados. Por fim, frisa que periodicamente a convenção reúne-se, voltada a adotar decisões que podem obrigar os estados membros diante de sua ratificação.

1.3 Constitucionalização da legislação trabalhista no Brasil

A priori, para compreender o direito do trabalho no Brasil, deve-se passar por um esboço histórico desse sistema, pois é de nosso conhecimento que fomos uma colônia de exploração e, com isso, em um primeiro momento, tivemos um regime escravo para realização de qualquer meio de prestação de trabalho, baseado em uma economia agrícola, necessitando de mão-de-obra escravista⁵¹, pois era a forma obrigatória do próprio sistema. Enquanto desapareciam na Europa essas relações, os europeus recriaram a escravidão nas suas colônias; pode-se, então, analisar de uma forma jurídica as relações de trabalho, após a promulgação da Lei Áurea, embora a referida lei não tenha nenhum caráter normativo jus laboral.

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 18Ed. São Paulo: Saraiva, 2003

⁴⁹BRASIL. **Constituição Federal**. Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

§ 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 26 ago. 2012

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 18Ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Op. Cit., p. 137.

⁵¹ CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., p 28.

Acima de tudo, analisam-se as palavras de Amauri Mascaro Nascimento⁵²: “O Direito do Trabalho, na fase atual, é uma obra inacabada. Sua finalidade básica, como desde seu início, é a proteção jurídica do trabalhador e a tentativa da diminuição das desigualdades sociais”.

O Brasil em um primeiro momento estava à mercê de sua metrópole, para Portugal a sociedade tupiniquim existia para servir os interesses, como bem escreve Antonio Carlos Wolkmer⁵³: “Nos primeiros séculos após o descobrimento, o Brasil colonizado sob a inspiração doutrinária do mercantilismo e integrante do Império Português, refletiu os interesses econômicos da Metrópole e, em função deles, articulou-se”.

No que tange ao marco inicial, pode-se questionar que há diversas interpretações e dos mais variados marcos deste ramo, uma vez que a doutrina traz inúmeras possibilidades. Com o fim de traçar um marco histórico para a orientação e natureza do Direito do trabalho no Brasil, adota-se o posicionamento de um dos mais respeitados doutrinadores, Mozart Victor Russomano que, quanto ao desenvolvimento da legislação laboral, diz que podemos dividi-lo em três grandes períodos⁵⁴: “do Descobrimto à Abolição; da República à campanha política da “Aliança Liberal”; da Revolução de 1930 em diante”.

Como resultado, apenas pode iniciar um estudo sobre a legislação trabalhista com o fim da escravidão, uma vez que entre o período de 1500 até 1888 entende-se como uma pré-história da legislação nacional⁵⁵. Com o intuito de fazer uma pequena análise, em um primeiro momento da história do Brasil, tínhamos o trabalho escravo e o sistema agrícola vigente, é evidente que é a fase mais dura e predominante para o país que conhecemos atualmente.

Inegavelmente, somente com a eclosão do povo, ainda pela própria necessidade da elite portuguesa com a independência, é que se tem uma primeira ideia de liberdade, todavia não voltada para as relações de trabalho escravo que havia na época, mas sim a partir da independência e com a constituição de 1824 é que se assegurou uma ideia de

⁵²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34ª Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 47..

⁵³WOLKMER, Antonio Carlos. **História do Direito no Brasil**. 5ª Ed. Rio de Janeiro: Forense 2009. Op. Cit., P 48.

⁵⁴RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. Curitiba: Juruá, 2001. Op. Cit., P 19.

⁵⁵_____, _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. Curitiba: Juruá, 2001. Op. Cit., P 19.

liberdade de trabalho, paradoxo de grande evidência, se bem que era o trabalho escravo que predominava no sistema colonial⁵⁶.

Por conseguinte, após uma ideia de liberdade de trabalho, iniciou-se a necessidade de buscar as primeiras leis e, com isso, tivemos leis que disciplinavam a demissão de estrangeiros, leis que levavam à prisão quem não cumprisse seu contrato laboral e, ainda, o código comercial de 1850 que traçava alguns preceitos dessa natureza; mas, somente em 1870, surgiu uma lei que regulamentasse as relações rurais, que propunham uma primeira ideia de relação de trabalho, contudo ali apenas existia o trabalho escravo como preponderante das relações⁵⁷.

Por certo, o marco inicial do Direito do Trabalho no Brasil está combinado com outros acontecimentos históricos, ao exemplo da Revolução Industrial e da Revolução Francesa, em contrapartida somente se realiza este com a abolição da escravatura⁵⁸.

Outrossim, as palavras de Russomano⁵⁹ são necessárias: “Encerrando e, sem dúvida, culminado essa exemplificação em 1888, a Lei Áurea aboliu a escravidão no Brasil e essa foi, sem dúvida, muito embora quase ninguém tenha dito, a lei trabalhista mais importante até hoje promulgada no Brasil”.

Assim, devido aos novos tempos que se chegavam, exigências também foram trazidas, em face de imigrantes⁶⁰ que vinham para o novo mundo e aos afrodescendentes que já não eram mais caracterizados como escravos, por isso no segundo momento predominava o liberalismo, mesmo com a proclamação da república.

Com isso, o estado apenas assistia de longe às relações entre indivíduos que, mais tarde, seriam denominadas relação de trabalho; diante disso, a mão estatal somente intervinha para garantir o cumprimento das obrigações das partes, nada fazendo em face de uma possível interpretação favorável ao trabalhador que, por certo, iniciava no fim do século, nas palavras de César Augusto Leite de Carvalho quando ao estado neste momento se configura nos seguintes traços⁶¹:

⁵⁶CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., p 36.

⁵⁷CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., p 37.

⁵⁸RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º Ed. Curitiba: Juruá, 2001. Op. Cit., p 20.

⁵⁹RUSSOMANO, Mozart Victor **Curso de Direito do Trabalho**. 8º Ed. Curitiba: Juruá, 2001. Op. Cit., p 20.

⁶⁰CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., p 37.

⁶¹CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., p 41.

O Estado liberal se manteve inerte quando devia agir, estendendo a sua proteção em favor da hipossuficiência econômica do trabalhador individual. Ainda assim, o direito do trabalho no Brasil se construiu como uma resposta à pressão social, mas com participação tímida de normas coletivas, elaboradas mediante a ação direta dos trabalhadores, através de seus sindicatos.

Todavia, a partir deste momento tínhamos uma pequena menção, ou melhor, se aproximava a ideia de proteção do trabalhador, uma vez que neste período com a vinda de imigrantes e a industrialização que se chegava ao Brasil era necessário regular e literar as futuras relações, pois dela tinha muitas controvérsias.

Por outro lado, é necessário a riqueza das informações⁶² de Russomano:

O Tratado de Versalhes, em 1919, como já sublinhamos, foi um sopro estimulante, sobre tudo o mundo, em matéria de legislação trabalhista. Ele caracteriza um novo espírito, que contribuiu para o aceleração do processo de regulamentação do trabalho. Não foi, pois, por mera coincidência que, naquele mesmo ano, seria promulgada, entre nós a primeira lei de Acidentes de Trabalho.

Neste momento, no nosso país, somente tínhamos alguns decretos e leis ordinárias⁶³, como que regulamentava o trabalho de menores, instituía a lei sindical rural e urbana, criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, relação de trabalho de cada profissão, trabalho de mulheres, convenções coletivas de trabalho, Justiça do Trabalho e salário mínimo.

Sem dúvidas, esses pequenos traços referenciados em tela não são em momento algum o mais importante para evolução do Direito Laboral no Brasil, mas sim o terceiro período da efetivação deste ordenamento que realizou com a revolução de 30⁶⁴ e a ascensão de Getúlio Vargas no poder. Sobretudo, deve-se perceber que, neste momento, sem dúvida, marcou a história do Direito do Trabalho no Brasil, a ponto de muitos considerarem que nada havia sido realizado antes dele, o que é uma injustiça contra os

⁶²RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º Ed. Curitiba: Juruá, 2001. Op. Cit., P21.

⁶³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 51.

⁶⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 50.

trabalhadores, os parlamentares e os acadêmicos que tanto lutaram no período anterior⁶⁵.

Ao passo que ia se institucionalizando e, com uma nova ideia de estado, presidida por Vargas, Mauricio Godinho Delgado descreve⁶⁶: “que o estado largamente intervencionista que ora se forma estende sua atuação também à área da chamada *questão social*”. Porém, mesmo verificando uma grande mudança com esse novo modo de governar, existe doutrinadores que consideram a Constituição de 1934⁶⁷ o marco inicial de um novo período. Entendemos que, apesar de consagrar pela primeira vez no nível constitucional os direitos sociais, referindo-se expressamente à pluralidade sindical e à completa autonomia dos sindicatos, a promulgação da nova Constituição não impediu o prosseguimento da *praxis* autoritária⁶⁸.

Assim sendo, fazia-se necessário regular todos os ordenamentos laborais em apenas um diploma, ou seja, criar uma “constituição” própria e em prol dos trabalhadores. É notório nesse sentido, que a carta de 37⁶⁹ foi um estímulo para tal criação de uma lei máxima e em defesa dos mais vulneráveis. Uma nova etapa se estabeleceria, evidente era o crescimento numérico e qualitativo das leis trabalhistas brasileiras, também, com um intuito político de seduzir a aliciar as grandes massas operárias em torno do poder estabelecido.

Por consequência, após esse processo de redemocratização legislativa, nasce como bem descreve Mozart Victor Russomano a tão sonhada Consolidação das Leis do Trabalho⁷⁰: “A tal ponto ocorreram o crescimento e a complexidade da legislação trabalhista que, em pleno Estado Novo, foi promulgada a consolidação das Leis do Trabalho, em 1º de maio de 1943, com vigência a partir de 10 de novembro daquele ano”. Sobretudo, destaca-se a importância desse novo complexo de normas, ou melhor, pela nova técnica que se revelou e, ainda, pela sua influência no período que ali estava

⁶⁵SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Direito do trabalho brasileiro : principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 2, p. 120-128, jul./dez. 2003.

⁶⁶DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º Ed. São Paulo: LTr, 2011. Op. Cit., p109.

⁶⁷RUSSOMANO, Mozart Victor **Curso de Direito do Trabalho**. 8º Ed. Curitiba: Juruá, 200. Op. Cit., p 22.

⁶⁸SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Direito do trabalho brasileiro : principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 2, p. 120-128, jul./dez. 2003.

⁶⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., p 51.

⁷⁰RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º Ed. Curitiba: Juruá, 2001. Op. Cit., p 22.

sendo criada; todavia importante é transcrever e salientar o que, com inteligência, escreve Amauri Mascaro Nascimento⁷¹:

A CLT, embora um marco em nosso ordenamento jurídico, tornou-se obsoleta. Surgiu a necessidade de modernização das leis trabalhistas, especialmente para promover as normas sobre direito coletivo, dentre as quais de organização sindical, negociação coletiva, greve e representação dos trabalhadores na empresa, setores que a CLT não valorizou, como, também, é omissa sobre direitos de personalidade do trabalhador.

A CLT foi seguida de legislação que contribuiu para a atenuação das condições adversas em que se dava o trabalho do empregado brasileiro, abrindo caminho para a constitucionalização dos direitos sociais de índole trabalhista⁷².

Em conclusão, todas as constituições brasileiras⁷³, desde a de 1934, passaram a ter normas de direito do trabalho, mas ressaltam-se os avanços democráticos da constituição de 1988, ao passo que valorizou o direito coletivo. Exemplo maior é a não interferência do estado nas organizações sindicais, além disso, uma série de direitos sociais de cunho individual aos trabalhadores em seu texto legal no Artigo 7º e seguintes.

1.4 Das primeiras linhas de direito coletivo do trabalho e entidades sindicais

Por certo, demonstrar o que seria uma relação coletiva de trabalho, quem estaria protegido dentre este corolário trabalhista é de grande relevância nesse momento; primeiramente, necessária se faz a leitura do significado de relação coletiva de trabalho, assim o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento em uma de suas obras a distingue a existência de dois ramos de relação de trabalho, ou melhor, de um lado as relações individuais e, não menos importantes, as de cunho coletivo do trabalho. Nesse sentido,

⁷¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 52.

⁷² CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., p 41

⁷³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., p 50-51

nos ensina⁷⁴: “As normas e condições não resultam nem estão confundidas unicamente ao contrato individual. É possível dizer mesmo que mais importante que as individuais são as relações coletivas, pelos sujeitos, pelo objeto e pelas funções que cumprem no ordenamento jurídico”.

Todavia, precisa-se de uma maior conceituação do chamado direito coletivo do trabalho, assim o Juiz Sérgio Pinto Martins conceitua o direito coletivo⁷⁵: “Direito coletivo é o segmento do direito do trabalho encarregado de tratar da organização sindical, da negociação coletiva, dos contratos coletivos, da representação dos trabalhadores e da greve”.

Referências são necessárias para uma melhor compreensão no que diz respeito às entidades sindicais, pois estas são os meios pelos quais há representatividade em situações de caráter coletivo. Com a evolução da sociedade, houve a necessidade do surgimento de representações para as pessoas que prestavam qualquer tipo de serviço, mas essas primeiras tentativas de organizações foram frustradas, uma vez que foram reprimidas pelos empregadores e o estado, sendo visto como uma verdadeira afronta às relações de trabalho.

Como já se demonstrou na origem histórica do Direito do Trabalho, os sindicatos também tiveram seu início no século XVIII⁷⁶ com o advento da revolução industrial, pois necessário era reivindicar por melhorias de condições de trabalho, melhores condições salariais, mas principalmente servindo como elo entre os patrões e proletariados, como se verifica uma das suas principais funções. Podem-se destacar três elementos caracterizadores dos sindicatos⁷⁷: “Luta em grupo, exercício coletivo e, no caso do Brasil, um direito Fundamental garantido na constituição de 1988”.

O primeiro marco histórico dessas organizações foram as chamadas “trade-unios”⁷⁸. Organizações de grupos de trabalhadores industriais apareceram inicialmente na Inglaterra, sendo influenciadas por pensadores socialistas que arduamente se empenhavam na luta entre o liberalismo (capitalistas) e os direitos do trabalho (proletários).

⁷⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34ª Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., p 431.

⁷⁵MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21ª Ed. São Paulo: Atlas, 2005. Op. Cit., p 698.

⁷⁶JESSUA, Claude. **Capitalismo**. Tradução de William Lagos. 1ª Ed. Porto Alegre: L& PM, 2009. Op. Cit., P29-30

⁷⁷BROLIO, Raphael Jacob. Panorama sobre a greve no Brasil. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo: vol. 141, nº 37, p. 61-70, jan-mar. 2011.

⁷⁸CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. Op. Cit., p 27.

Por esse pequeno aspecto histórico, não há dúvida de que o sindicalismo enfrentou adversidade até que fosse definitivamente reconhecido e tolerado; primeiramente foi proibido, assim surgiram sem apoio de legislação legal, apenas como afronta às desigualdades impostas pelas relações de trabalho e necessidade social, como sustenta Adriano Guedes Laimer⁷⁹:

Nessa época as organizações operárias passaram a desenvolver, basicamente, com característica reivindicatória ou assistencial. A de caráter reivindicatório buscava a organização dos trabalhadores para enfrentar os empregadores. A de caráter assistencial buscava o desenvolvimento por meio da solidariedade e instituição de fundo para assegurar a assistência em caso de desemprego, doença, invalidez, velhice, lançando com isso a base do corporativismo.

Do mesmo modo, uma ideia histórica dessas organizações sindicais no ordenamento pátrio brasileiro não menos importante é salientar, mas para isso deve-se ter conhecimento do prisma universal das entidades sindicais, ou seja, todos os princípios e ordenamentos jurídicos que as regulam. Sem dúvidas, encontram-se tais princípios na Organização Internacional do Trabalho, ao passo que contém elementos básicos e universais dos sindicatos, podendo-se destacar entre eles: “fundar, administrar, atuar e filiar-se”. A convenção⁸⁰ de número 87 elenca todo o norte dos sindicatos, tanto que em seu Artigo 5 fica evidente na sua leitura:

As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de constituírem federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem; e as organizações, federações ou confederações têm o direito de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de entidades patronais.

Após esse ideia universal das entidades sindicais, conceitua-se liberdade sindical nas palavras de Sergio Pinto Martins⁸¹:

⁷⁹LAIMER, Adriano Guedes. **O Novo Papel dos Sindicatos**. São Paulo: Ltr. 2003. Op. Cit., 19.

⁸⁰Convenção Internacional do Trabalho Número 87: Artigo 5. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em 10 de ago. 2012.

⁸¹MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21º Ed. São Paulo: Atlas, 2005. Op. Cit 702

Liberdade sindical é o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, nos números por eles idealizados, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar.

Nesse sentido, em especial no Brasil, um dos meios que as entidades sindicais usam para expressar essa liberdade sindical é o exercício de greve, pois é o meio pelo qual o sindicato expressa sua força e atuação em defesa dos interesses da coletividade que representa. Pode-se entender que, tanto a greve com o sindicalismo, são sinônimos de luta, como já sustentava um inspirador filósofo alemão que “na luta é onde encontrarás seu direito”, lecionava ele que o Direito é um trabalho sem tréguas, não somente dos poderes públicos, mas sim de todo o povo.⁸² Entretanto dessas lutas entre as entidades sindicais resultam os chamados dissídios coletivos do trabalho, de um lado a classe patronal e de outro lado a representatividade em massa dos trabalhadores, ou seja, os sindicatos dos trabalhadores.

Assim sendo, uma nova interpretação desse modelo sistemático no direito processual do trabalho lacunar é indispensável, em vista que trouxe um novo paradigma processual para os dissídios resultantes de conflitos coletivos das entidades representativas de classes, por isso destacou-se neste momento a origem e a função dos sindicatos no Brasil. Com esse propósito, deve-se adentrar no próximo enfoque desse trabalho o sistema processual que norteia esses dissídios.

⁸²IHERING, Rudolf Von. **A luta pelo direito**. Tradução de Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2007.

2 NOVOS RUMOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Ao passo que há a evolução do direito, o ordenamento jurídico necessita de atualizações, não somente no direito material, como também no sistema processual que norteará as futuras demandas.

Antes de tudo, traz a luz neste capítulo a reforma e os novos rumos trazidos com a Emenda Constitucional n. 45/2004, a nova competência da justiça do trabalho, pois a partir de então, não apenas terá competência para julgar as demandas decorrentes da relação de emprego, bem como as relações de trabalho.

Ademais, adentra-se no direito coletivo de trabalho, discursando sobre os aspectos gerais das negociações coletivas laborais, dando ênfase nos Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho, posteriormente uma análise sobre dissídios de natureza econômica e jurídica, aspectos relevantes para compreensão do tema, pressupostos e requisitos necessários para o seu prosseguimento no judiciário trabalhista.

Além disso, discorrer sobre o novo elemento que a Emenda Constitucional n.45 ° trouxe, ao passo que encontramos no Artigo 114, § 2 da Constituição Federal com a nova redação o “*comum acordo*” para os dissídios coletivos de natureza econômica, seria este um pressuposto processual e/ou uma nova condição da ação?

2.1 Ações Oriundas de Relação de Trabalho.

Antes de tudo, fazer uma análise de qual foi o conteúdo da Emenda Constitucional n. 45, na seara das relações laborais torna-se primordial para o desenvolvimento deste trabalho, pois trouxe mudanças significativas no sistema laboral brasileiro, uma vez que não somente há mudanças em relação ao direito de cunho coletivo, mas também no que se refere a questões individuais.

Como resultado, com a referida Emenda, houve um aumento no que se refere à competência da Justiça do Trabalho, passando esta a ser competente para julgar outros

conflitos, não somente decorrente das relações de emprego, mas imediatamente das relação de trabalho.

Neste momento, verifica-se necessário transcrever o que seria competência e, ainda, passar uma noção de jurisdição, que ora será estudo. Em princípio, pode-se conceituar jurisdição⁸³ nas palavras de Wagner D. Giglio e Claudia Giglio Veltri Corrêa:

Por certo conhece-se jurisdição no sentido de ser composta de duas outras palavras de origem latina: jus, júris, que quer dizer direito, e dictio, do verbo dicere, que significam, respectivamente, dicção e dizer. Jurisdição tem, portanto, o sentido de dicção do direito, e consiste no poder de quem todo juiz está investido, pelo estado, de dizer o direito nos casos concretos submetidos a sua decisão.

Enquanto competência é dada para cada juiz garantir a tutela do Estado, para os quais irão exercer o direito de ação é a parte, a espécie. Competência é a determinação jurisdicional atribuída pela constituição ou pela lei a um determinado órgão para julgar⁸⁴.

Na redação anterior de nossa Carta Magna, tínhamos a seguinte redação: Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

Os comentários doutrinários⁸⁵ da redação anterior são necessários neste momento:

⁸³GIGLIO, Wagner D; CORRÊA, Claudia Giglio Vletri. **Direito Processual do Trabalho**. 16Ed. São Paulo: Saraiva, 2007. Op. Cit. 25

⁸⁴MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 32° Ed. São Paulo: Atlas, 2011. Op. Cit 93

⁸⁵FILHO, Francisco de Sallaes Almeida. Novamente o Direito Processual do Trabalho e a Reforma do Judiciário. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 4º Região**. Ano I, Nº 4. 2005.

Os comentários ao dispositivo original da nossa Constituição de 1988 são no sentido de que a linha divisória entre conflitos individuais e coletivos de natureza trabalhista foi importada da doutrina italiana: nos conflitos individuais, o número de sujeitos de direito é determinado, tanto em relação ao número quanto à sua identidade. O que importará será o fato das pessoas serem determinadas, tanto os empregados quanto os patrões.

Ao passo que, conforme Art. 114º de nossa Constituição⁸⁶ com a sua nova redação trazida com a Emenda Constitucional, passou a ser competente, não apenas para processar e julgar ações oriundas de relação de emprego, mas agora, também, inteligentemente ações de natureza de uma relação de trabalho. Por conseguinte, pode-se dizer que a Justiça do Trabalho é um ramo especializado em dirimir conflitos de natureza trabalhista, por isso estender para as relações de trabalho foram necessários, ao passo que inúmeras eram as controvérsias na justiça comum, uma vez que somente nos casos expressos em lei que era de competência da justiça do trabalho tais relações.

Acima de tudo, mesmo que doutrinariamente e juridicamente tais denominações sejam diferentes, ao passo que relação de emprego tem natureza contratual e relação de trabalho, pode-se até mesmo ter regra do Código Civil, ao exemplo do Artigo 594º⁸⁷, ao declarar que “toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição” Todavia, na doutrina, temos explicações quanto às diferenças dessas formas de relação laboral, conforme Vecchi, que trouxe para relação de trabalho e emprego diferenciações, em síntese⁸⁸: “É interessante, preliminarmente, fazer uma distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, tendo presente que a relação de trabalho é gênero da qual relação de emprego é espécie”.

⁸⁶ BRASIL. **Constituição Federal**. Artigo 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
 I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
 II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;
 III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
 IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
 V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, "o";
 VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
 VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
 VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, "a", e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
 IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

⁸⁷ BRASIL. **Código Civil Brasileiro**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 15 set. 2012.

⁸⁸ VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de Direito do Trabalho**: um enfoque constitucional. 3º Ed. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo: 2009. Op. Cit 339.

Além disso, relação de trabalho⁸⁹ é o esforço decorrente da atividade humana, visando à produção de uma utilidade; é um fator da produção. E o fim da atividade econômica, tendo por objetivo gerar riquezas, ressalta-se que a justiça do trabalho é competente para analisar relação de trabalho e não qualquer relação.

Doutrinariamente não temos mais divergências quanto aos termos acima expostos, mas deve-se, nas palavras da doutrina, explicar o sentido da palavra relação⁹⁰:

“Relação”, no sentido ora esmiuçado, significa ligação, conexão ou liame entre pessoas, fatos ou coisas. No mundo jurídico, se traduz por vinculação ou vínculo, no caso conexão de “trabalho”, entendido este como o resultado ou efeito da prestação pessoal de serviço, uma vez que produto do esforço de animais ou de máquinas escapa aos cuidados protecionistas do direito laboral.

Em conclusão, a relação de trabalho⁹¹ corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica que o remunera pelo serviço prestado. Sobretudo, deve-se destacar, nesse momento, qual a legislação que será de guarida nas relações acima expostas, pois é oportuno salientar essa diferença, mesmo sendo a justiça do trabalho competente para dirimir tais conflitos; ao passo que nas relações⁹² de emprego teremos a CLT e a legislação complementar, e nas relações de trabalho serão estas reguladas pelo código civil ou em lei especial.

Por certo, temos uma diferença entre tais relações, sendo apropriado transcrever⁹³:

⁸⁹MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 32º Ed. São Paulo: Atlas, 2011. Op. Cit 104.

⁹⁰GIGLIO, Wagner D; CORRÊA, Claudia Giglio Vletri. **Direito Processual do Trabalho**. 16Ed. São Paulo: Saraiva, 2007. Op. Cit. 38.

⁹¹SÜSSEKIND, Arnaldo. As relações individuais e coletivas de trabalho na reforma do Poder Judiciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, p. 17-30, jan./abr. 2005.

⁹²_____. As relações individuais e coletivas de trabalho na reforma do Poder Judiciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, p. 17-30, jan./abr. 2005.

⁹³MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Os novos contornos das relações de trabalho e de emprego : direito do trabalho e a nova competência trabalhista estabelecida pela emenda nº 45/2004. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, p. 84-102, jan./abr. 2005.

O traço diferenciador entre os dois vínculos, originados pelo labor humano, reside na subordinação considerada no seu aspecto jurídico, ou seja: a existência de um poder ou direito do tomador do trabalho (empregador) de dirigir e fiscalizar o serviço do obreiro (empregado), inserido em uma atividade realizada em prol daquele, que está sujeito ao comando e à disciplina do contratante do seu trabalho.

Em uma sociedade moderna, berço de várias relações em prol do lucro individual, trazer uma nova competência para a justiça do trabalho parece ser o mais recomendado no momento, mesmo que essa nova ideologia necessite de várias interpretações, reconhecimento de outros princípios, ao exemplo⁹⁴ do princípio da competência específica, princípio da competência decorrente e princípio da competência executória, como bem explica na doutrina.

O direito laboral em seu ordenamento traça condições mínimas a serem cumpridas, porém sequer tais condições são observadas em uma relação de emprego, ao passo que no mundo atual há uma sobreposição do interesse privado sobre o interesse público.

Nota-se que as transformações foram profundas e mudam a visão que se possa ter da justiça do trabalho; tudo dependendo, no entanto, da forma como os juízes do trabalho as interpretarão e do modo como virão a conduzi-las na aplicação dos seus dispositivos⁹⁵.

2.2 Acordo Coletivo de Trabalho e Convenções Coletivas

Em um mundo contemporâneo, verifica-se cada vez mais o processo de globalização, em que os meios de produção sofrem, cada vez mais, alterações, modificações e novas construções. Todavia, nessa nova cadeia, - em um procedimento cíclico por parte do sistema capitalista - encontramos diretamente envolvido o ordenamento jurídico laboral.

⁹⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25º Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. P.276.

⁹⁵NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25º Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Op. Cit. 273

Nesse sentido, o momento histórico que se passa é de grande estagnação social, ou melhor, nota-se uma falta de mobilização por parte da sociedade em defesa de direitos e, de mesma forma, pela luta de novos direitos. Assim sendo, umas das poucas formas de levante social em busca de novos rumos de nosso ordenamento está calcado na possibilidade da negociação coletiva trabalhista, merecendo uma análise, por certo, oportuna nesse momento.

Atualmente, no que pese o ordenamento jurídico brasileiro, a negociação coletiva é uma das formas mais importantes na solução de conflitos de natureza laboral, visto que temos representatividade em prol do “labor” humano, mas não apenas como um meio de representação, mas sim da liderança social por anseio de novos direitos, sendo essas novas normas de aplicabilidade cogente entre os contratos de trabalho.

Destaca-se que a negociação coletiva⁹⁶ é uma forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito positivo à elaboração do Estado, decerto um sistema consensual de novos rumos e normas para classe patronal e dos trabalhadores.

Em nossa carta magna, passamos a encontrar vários dispositivos nessa linha, havendo um grande respeito e, por conseguinte, um incentivo às negociações coletivas de trabalho, pois como bem disposto nos Artigos⁹⁷ art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI; art. 8º, inciso VI.

Com o intuito de valorizar os indivíduos que se encontram no verdadeiro embate, nossa carta democrática de direito, valorizou os atores sociais nas relações coletivas, dando certa autonomia nesse âmbito, porém não podemos dizer que isso é absoluto, mas busca-se a harmonia nos sistema jurídico laboral.

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, exemplifica⁹⁸:

⁹⁶NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 483.

⁹⁷ BRASIL, **Constituição Federal**. Artigo 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Artigo 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...);

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

⁹⁸SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves. A negociação Coletiva e seu alcance no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ano 35, nº 136, Pag 109-121, out-dez 2009.

Ao tratar-se de negociação coletiva, impede destacar, a princípio, a sua acepção, que consiste no método de autocomposição de interesses coletivos pertinente a representantes de trabalhadores e empregados, visando a encontrar fórmulas para solução de conflitos coletivos e, por conseguinte, disciplinas as relações de trabalho.

Outro assim, na doutrina mundial, em especial no Uruguai, também encontramos adeptos ao sistema, tentando transcrever o histórico e os objetivos dos ramos, similantemente tratando de negociação coletiva e convênio coletivo. Em virtude disso, Mario Garmendia Arigon⁹⁹ conceitua:

Tanto el uno como el otro reconocen un origen histórico común, ya que emergieron como consecuencias espontáneas de las circunstancias que generó La industrialización: la gran fábrica congregando en su seno importantes masas de trabajadores sometidos a una situación de penuria compartida, la que buscaron superar mediante la solidaridad y la unión como premisas necesarias para alcanzar un mayor equilibrio en el poder de negociación con el empleador y así obtener mejores condiciones de trabajo.

Ao estado democrático de direito cabe à elaboração de legislação, pelas vias constitucionais adequadas, por outro lado cabe aos representantes na negociação coletiva, com o intuito de autonomia privada coletiva, por seus representantes sindicais a elaboração do direito positivo não-estatal, ou seja, travar embates com as classes patronais em busca de normas mais favoráveis.

Com isso, não será somente o Estado capaz de produzir as fontes legislativas do direito laboral, assim sendo, a negociação coletiva¹⁰⁰ estará na base da formação do direito do trabalho como uma das suas fontes de produção. Oportuno salientar que no ramo juslaboral dispõe um princípio de grande êxito, merecendo destacar o chamado

⁹⁹ARIGON, Mario Garmendia. Negociación Coletiva: Concepto, Funciones y Contenidos. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre: HS Editora. n° 314, maio. 2012. Pag 70-90. Tradução: Tanto um como o outro reconhece sua origem histórica comum, já quem emergiram como consequências espontâneas das circunstâncias geraram a industrialização: A grande fabrica congregando em seu seios importantes massas de trabalhadores submetidos a uma situação de penúria compartilhada a que buscavam superar mediante a solidariedade e união como premissas necessárias para buscar um maior equilíbrio no poder de negociação com o empregador e assim obter melhores condições de trabalho.

¹⁰⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34° Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 483.

princípio da norma mais favorável ao trabalhador¹⁰¹, que visa a dar condições de aplicabilidade das normas mais benéficas ao obreiro.

Em face desse princípio norteador do sistema trabalhista brasileiro, verifica-se que são uma grande fonte do direito do trabalho as negociações coletivas, ao passo que, quando tiver uma norma mais favorável decorrente da natureza dessas negociações, essa por sua vez deverá ser respeitada e aplicada em nosso ordenamento.

Quanto a essa hierarquia de princípios e normas¹⁰², destaca as palavras de Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva:

É esteio do direito laboral, por conseguinte, o princípio protetor do obreiro, orientando no sentido de que as normas de maior hierarquia são postergadas por outras de menor (por exemplo, respectivamente, a lei e a convenção coletiva) quando estas últimas estabelecerem melhores benefícios a favor dos trabalhadores.

Nessa perspectiva, a Organização Internacional do trabalho manifesta-se em uma de suas convenções ratificada pelo Brasil dando sustento, em especial a Convenção 98¹⁰³ que disciplina Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, dispondo no seu Artigo 4º:

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

¹⁰¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25º Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Op. Cit., P.899. Quanto ao princípio da norma mais favorável dispõe: O princípio do *favor laboratoris*, no direito processual do trabalho, se compreendido como *princípio de elaboração* desse direito, é viável, uma vez que existem, efetivamente, normas, na estrutura do processo trabalhista, que visam compensar a inferioridade econômica do trabalhador, que acaba por se refletir na sua condição de parte no processo. Reflexos estão no arquivamento do processo, quando o empregado não comparece à audiência, diferente da penalidade que sofre o empregador ausente, que é a condição à revelia; no ônus da prova, segundo a doutrina e a jurisprudência, mais acentuado para o empregador, por ser quem se acha mais bem aparelhado para a produção das provas; intervenção do juiz para verificar a verdade.

¹⁰²SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves. A negociação Coletiva e seu alcance no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ano 35, nº 136, Pag 109-121, out-dez 2009.

¹⁰³BRASIL, **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>, acesso em 11/09/2012.

Da mesma forma, encontra-se disciplinada a importância das negociações coletivas na Consolidação das Leis do trabalho¹⁰⁴: Art. 616- Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. Busca-se extrair das normas do ordenamento jurídico pátrio um equilíbrio nas relações da sociedade, sendo um produto do momento histórico e cultural em que vivemos; uma das funções da negociação coletiva em que pese a palavra do Ministro Mauricio Godinho Machado verifica-se¹⁰⁵: “Este importante instituto e dinâmica operacional do Direito do Trabalho objetiva cumprir certos fins, realizando, desse modo, determinadas funções no campo da sociedade”.

Por fim, vislumbra-se a importância de uma negociação coletiva nas relações laborais¹⁰⁶:

A negociação coletiva tem sido considerada o melhor sistema para solucionar os problemas que, frequentemente, surgem entre o capital e o trabalho, não apenas para fixar salários e estabelecer condições laborais, mas, também, para regular todas as relações de trabalho entre empregador e empregado.

Inegavelmente, demonstrou-se a importância do sistema de negociação, tendo como principal função a de caráter normativo, ou seja, a criação de normas nas relações coletivas, tendo aplicação nos campos individuais de trabalho; sua importância está calcada em sua própria existência, uma vez que terá como missão a criação de condições de trabalho, todavia percebe-se que a negociação coletiva terá outras missões, ao exemplo de política, social, econômica entre outras.

No sistema brasileiro, encontram-se dois meios em destaque, que é de suma importância nas negociações coletivas, isto é, a Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo do Trabalho que serão abordados neste momento. Primeiramente, adentra-se na abordagem temática das convenções coletivas de trabalho; entretanto,

¹⁰⁴BRASIL, **Consolidação das Leis de Trabalho** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm, acesso em 11/09/2012.

¹⁰⁵DELGADO, Mauricio Godinho. Delgado. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ªEd. São Paulo: Ltr, 2012. Op. Cit., P 124

¹⁰⁶ALFREDO J. Ruprecht. **Relações Coletivas de Trabalho**. 1ªEd. São Paulo, LTr, 1995.

antes de mais nada, deve-se apresentar o que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho sobre o tema.

Como resultado, a CLT discorre em seu Artigo 611:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Nesse sentido, consegue extrair inúmeros elementos de caráter interpretativo, o qual deverá ser seguido para ocorrer a convenção coletiva de trabalho, já que possui elementos básicos que permitem a sua interpretação. Dessa forma, verifica-se que há a necessidade da presença de sindicatos nos dois polos da relação, ou melhor, de um lado o sindicato profissional, representando a classe dos trabalhadores, e o sindicato econômico, representando as empresas empregadoras.

Portanto, já se sabe que os legitimados para estar figurando nesses polos serão os sindicatos, por isso há necessidade de esses serem representativos e fortes na sua concepção; quanto ao seu alcance de negociação, serão da base territorial no qual se encontram, não podendo negociar fora de sua base.

Por certo, após a negociação coletiva, em específico as convenções coletivas de trabalho, terão aplicabilidade normativa até o limite da representatividade dos sindicatos patronais.

A partir disso, as palavras de Mauricio Godinho Machado são de grande relevância¹⁰⁷:

A convenção coletiva resulta, pois, de negociação entabuladas por entidades sindicais, quer a dos empregadores, quer a dos respectivos empregados. Envolve, portanto, o âmbito da categoria, seja profissional (obreiros), seja econômicos (empregadores). Seu caráter coletivo é genérico e, assim manifesto.

¹⁰⁷DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ªEd. São Paulo: Ltr, 2012. Op. Cit., P 136.

Em síntese, não resta dúvida de que, através das convenções coletivas de trabalho, teremos a sua aplicabilidade a terceiros, os quais estão sendo representados e, ainda, a criação de condições de trabalho para os indivíduos estipulantes.

Ao propósito, tem sua ideia aliada às relações privadas, visto que decorre de negociação entre indivíduos, contudo tem natureza de contrato social, produzindo, por fim, regras jurídicas.

Uma referência ainda deve ser feita, ou melhor, como bem explica Godinho¹⁰⁸:

As convenções coletivas, embora de origem privada, criam regras jurídicas (normas autônomas), isto é, preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*. Correspondem, via de consequência, à noção de *lei em sentido material*, traduzindo ato-regra (deguit) ou comando abstrato. São, desse modo, do ponto de vista substantivo (ou seja, de seu conteúdo), diplomas desveladores de inquestionáveis *regras jurídicas*. (embora existam no seu interior também cláusulas contratuais).

Também oportuno discorrer a manifestação de Amauri Mascaro Nascimento¹⁰⁹:

Convenção coletiva é uma norma jurídica. Na teoria jurídica moderna, norma não é, unicamente, um ato estatal. Há normas privadas. É a expressão do pluralismo jurídico, isto é, a teoria segundo a qual a produção do direito positivo é estatal e não-estatal, do qual as convenções coletivas as uma forma.

Em conclusão, a eficácia¹¹⁰ das Convenções Coletivas de Trabalho está limitada ao tempo, por um período máximo de dois anos; sendo que uma CCT posterior poderá apenas manter as condições previamente estabelecidas por esse instrumento.

Não menos importante, temos a existência de outro meio em destaque nas negociações coletivas de trabalho, acordo coletivo de trabalho, o qual difere em alguns

¹⁰⁸DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: Ltr, 2012. Op. Cit., P 136-137

¹⁰⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34ª Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 496.

¹¹⁰DUARTE. Ícaro de Souza. A posição hierárquica da Convenção Coletiva de Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ano 36, nº 139, Pag 47-74, jul-set/2010.

aspectos das convenções coletivas de trabalho. Por outro lado, pode-se igualmente encontrar o sistema de ênfase neste momento na Consolidação das Leis do Trabalho, sobretudo cita-se a CLT no seu Artigo 611, parágrafo único¹¹¹:

Art. 611 –(...)§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Como se percebe, trata-se dos Acordos Coletivos de Trabalho, que serão ajustes, ou seja, tratativas de melhorias nas condições de trabalho, entre outras, tendo em seus polos sindicatos dos trabalhadores e uma ou mais empresas, todavia não aplicando os acordos a toda a classe trabalhadora, mas sim nas empresas estipulantes.

Com o propósito de diferenciar dos acordos coletivos de trabalho, Nascimento com grande clareza nos explica¹¹²:

A diferença entre elas deve ser feita pelos sujeitos, pelo nível de negociação e pelo âmbito de aplicação das cláusulas instituídas. Os entendimentos são feitos diretamente com um empregador ou com dois ou mais empregadores. O acordo coletivo não é um ajuste intersindical, porque num dos lados, o patronal, não atua o sindicato. Em consequência, o âmbito de aplicação das convenções coletivas é maior que o dos acordos coletivos, uma vez que refletem sobre todos os membros da categoria, enquanto os acordos coletivos envolvem apenas o pessoal da empresa que se faz com o sindicato dos trabalhadores. A convenção é destinada a matéria mais geral; acordo, matéria mais específica.

Complementa-se tal diferenciação referindo-se que no acordo coletivo de trabalho a obrigatoriedade de participação de sindicato está adstrita à representação da

¹¹¹BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. acesso em 12 de set. 2012.

¹¹²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 498.

categoria profissional, ao passo que a outra parte pode ser representada por uma empresa¹¹³.

Similarmente quanto à CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) e ao ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) constata-se que ambos trazem sindicatos como legitimados e, sob o ponto de vista normativo, buscam regras jurídicas e cláusulas contratuais em benefício do proletariado.

Quanto à caracterização dos dois instrumentos negociais, Godinho acrescenta:

No exame dos pontos característicos principais dos dois diplomas negociais coletivos regulados pela ordem jurídica do país, cabe enfatizar os seguintes aspectos: legitimação sindical; conteúdo de tais diplomas autônomos; seu caráter formal (ou não); critérios relativos à sua vigência e também à sua duração. Por fim, as regras aplicáveis às situações de prorrogação, revisão, denúncia, revogação e extensão dos dois diplomas coletivas trabalhistas.

Só para ilustrar quanto ao contrato coletivo resultante desses dois instrumentos, destaca-se Venosa¹¹⁴:

Os contratos coletivos são, em nossos dias, a forma eficaz de regulamentação da atividade entre patrões e empregados. Como dessas relações decorre a paz social, ganham enorme importância essas modalidades de contratos. O desenvolvimento do capitalismo e da indústria não mais permite uma relação individual e isolada entre empregado e empregador. A relação isolada traria como resultado prejuízo para o empregado, a parte mais fraca, com conseqüente convulsão social.

Por fim, a negociação coletiva cumprindo os seus objetivos gerais e específicos alcança a pacificação econômico-social, cabe então aos institutos negociar, harmonizar-se com a legislação estatal, sendo assim estará respeitando um dos princípios do Direito

¹¹³DUARTE. Ícaro de Souza. A posição hierárquica da Convenção Coletiva de Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ano 36, n° 139, Pag 47-74, jul-set/2010.

¹¹⁴VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**. 8° Ed. São Paulo: Atlas: 2008. Op. Cit., P 371.

Coletivo do Trabalho, ou seja, princípio da adequação setorial¹¹⁵, que nada mais é do que uma aproximação das normas de caráter individual com as de cunho coletivo.

2.3 Dissídios Econômicos e Jurídicos.

Inegavelmente, não há campo mais bonito e propício de se examinar conflitos do que nas do Direito do Trabalho, ao passo que envolve uma grande parcela da sociedade: de um lado, os trabalhadores e, em contraponto, os empregadores.

Não resta dúvida de que é da natureza do homem o combate de ideias, ideologias, credo, entre outras. Em virtude disso, não seria diferente quando envolve grandes relações, anseios por direitos, justiça e proteção, visto que esses fenômenos de conflitos são inerentes ao ser humano. Para exemplificar, conflito¹¹⁶ é uma situação de discrepância entre as partes de uma relação, de uma intensidade variável e pode mostrar-se latente ou ter exteriorizado.

Com toda certeza, com conflitos de natureza individual é mais fácil de trabalhar, ao passo que controvérsias a serem examinadas é, leia-se entre aspas, o contrato individual de trabalho, por isso quando falarmos em conflitos coletivos, busca-se ter a maior cautela, prudência e perícia, pois estaremos buscando proteção não apenas para um trabalhador em específico, mas também para toda uma categoria profissional inerente às funções da categoria.

Não é certo que temos uma denominação exata de conflitos coletivos de trabalhos, uma vez que, na doutrina, encontraremos várias denominações, ao exemplo de: dissídio, controvérsia, medida conflitiva, reclamação, todavia não serão sempre sinônimos. Cabe conceituar dissídio coletivo¹¹⁷: “é o processo que vai dirimir conflitos coletivos de trabalho, por meio de pronunciamento do Poder Judiciário, criando ou modificando condições de trabalho para certa categoria ou interpretando determinada norma jurídica”.

A história já nos demonstrou o quanto é necessário ter um sistema jurídico organizado, ao passo que, após a revolução industrial, grandes divergências entre

¹¹⁵DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2012. Op. Cit., P 158-159.

¹¹⁶BELTRAN, Ari Possidonio. **A Autotutela nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996. Op. Cit. 48

¹¹⁷MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 32ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011. Op. Cit 685.

representantes do capital e da força de trabalho foram criadas, cada um buscando seus interesses, destaca-se nesse momento qual a função do direito laboral neste ramo¹¹⁸:

O Direito, embora não alheado dos outros aspectos, interessa-se precipuamente pela composição desses conflitos, de forma racional e pacífica. Cabe ao Direito do Trabalho, de maneira específica, encontrar solução não violenta para as desavenças entre empregados e empregadores.

Assim sendo, nesses ramos, teremos a resolução de controvérsias oriundas de interesses abstratos de categorias profissionais e não interesse envolvendo particulares, ao passo que busca a supremacia do interesse coletivo sobre o particular, porém sempre respeitando os direitos fundamentais.

A partir disso, verifica-se a importância da evolução do direito, pois nunca foi preocupação encontrar solução de conflitos coletivos na história, apenas sendo salutar as divergências individuais.

Sobretudo, encontra-se há uma distinção evidente dos conflitos coletivos e individuais, visto que naquele o objeto é a criação de condições de trabalho para classe, e neste o objeto é a aplicação dos direitos individuais já previstos.

Nos conflitos coletivos de trabalho, há sempre um grande interesse social em discussão, a par do econômico e, por vezes, do político, diferentemente do conflito individual, em que predomina o interesse particular¹¹⁹. Ademais, ressalta-se quanto à pronúncia do Estado nos dissídios, melhor dizendo, quando da sentença, uma visa a uma proteção individual e tem seu alcance apenas para a parte que buscou a proteção estatal do seu direito, podendo essa ser de norte para futuras interpretações, ao passo que, da sentença coletiva, aplica-se erga omnes¹²⁰, ou seja, será aplicada perante todos aqueles que pertencem ou venham a pertencer à categoria profissional ou econômica.

Diante do exposto, destaca Nascimento¹²¹:

¹¹⁸GIGLIO, Wagner D; CORRÊA, Claudia Giglio Vletri. **Direito Processual do Trabalho**. 16Ed. São Paulo: Saraiva, 2007. Op. Cit.407

¹¹⁹COSTA, Walmir Oliveira da. Breve estudo sobre a solução de conflitos trabalhistas no Brasil e no direito comparado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 2, p. 17-32, abr./jun. 2010

¹²⁰MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 32° Ed. São Paulo: Atlas, 2011. Op. Cit 686.

¹²¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25° Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Op. Cit., p.899;

O Dissídio coletivo é um processo judicial de solução de conflitos coletivos que no Brasil ganhou máxima expressão como um importante mecanismo de criação de normas e condições de trabalho por meio de tribunais trabalhistas, que proferem sentenças denominadas normativas quando as partes que não se compuseram na negociação coletiva acionam a jurisdição.

Apenas para cunho analógico, atualmente existem outros ramos que também buscam em dissídios coletivos a proteção de direitos, ao exemplo da proteção do meio ambiente em face de direitos difusos, também, nas relações de consumo, pois tradicionalmente pela intervenção do Estado busca-se a manutenção da paz social¹²².

Destaca-se como pioneira no Brasil para dirimir tais conflitos a conciliação de arbitragem (Dec.-Lei n. 1.637, de 1907), seguida das comissões Mistas de Conciliação para os municípios em que existiam sindicatos, coincidindo com autorização legal para negociação. Assim, nessa evolução histórica, segue-se: em 1939 temos a criação de conselhos regionais do trabalho e conselho nacional do trabalho e, por fim, em 1941 temos a criação da Justiça do Trabalho, já com poder normativo nas decisões proferidas em conflitos coletivos econômicos e jurídicos; no primeiro encontra-se a ideia de busca por melhorias de condições de trabalho e, no segundo, reside na aplicação ou interpretação de uma norma jurídica¹²³.

Assim como em um dissídio individual, teremos que verificar a legitimidade de partes para propor um “dissídio coletivo de trabalho”. Com isso, verifica-se que os sindicatos terão, por excelência, e constituem parte legítima para tal demanda, ao passo que, através dessas entidades, teremos a representatividade necessária para as classes envolvidas no conflito, além disso, nos dissídios coletivos a competência será dos tribunais regionais do trabalho para conciliação e julgamento dos mesmos, sempre na região de sua jurisdição. Contudo, alguns requisitos inerentes a esse procedimento são necessários para ingressar com a ação coletiva e com interesse de cumprir as condições previstas na lei, visto que são requisitos processuais necessários e previstos no ordenamento jurídico.

¹²²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25º Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Op. Cit., p.899.

¹²³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25º Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Op. Cit., p 77-85.

Deve-se, assim, lecionar esses elementos¹²⁴: Possibilidade jurídica do pedido, interesse processual, legitimidade das partes e ainda as de cunho celetista¹²⁵ que são: autorização da assembleia dos sindicatos para propositura, inexistência da norma coletiva em vigor (873 CLT) e com grande ênfase em nossa Carta Magna¹²⁶ no artigo 114.

Assim tinha como bases lineares para buscar a tutela jurisdicional na seara trabalhista a resolução dos conflitos coletivos e, com isso, uma sentença normativa.

Todavia, temos que delimitar e classificar os dissídios coletivos, contudo, doutrinariamente se classificam os dissídios de diferentes formas, mas sendo mais comum em nosso sistema laboral dois em específico, são eles: Jurídico e Econômico¹²⁷.

Dessa forma, denominam-se econômicos, ou de interesse, os conflitos nos quais os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho, diferentemente dos jurídicos ou de direitos, que residem na aplicação ou interpretação de uma norma jurídica¹²⁸. Primordialmente, a diferença entre os dois sistemas reside na finalidade de um e do outro; ao passo que, no primeiro, busca-se um novo contrato de trabalho, no segundo, não é apenas a obtenção de um contrato coletivo, mas a declaração desse contrato. Não podemos confundir, pois, um e outro, uma vez que a diferença encontra-se na causa de pedir e no tipo de sentença proferida.

¹²⁴BRASIL, **Código de Processo Civil**. Artigo 267. Extingue-se o processo, sem resolução de mérito: [...]VI - quando não concorrer qualquer das condições da ação, como a possibilidade jurídica, a legitimidade das partes e o interesse processual.

¹²⁵BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Artigo. Art. 859. A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembléia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2-3 (dois terços) dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2-3 (dois terços) dos presentes.

¹²⁶BRASIL, **Constituição Federal**. Artigo 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, "o";

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, "a", e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

¹²⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25° Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

Op. Cit., p. 906.

¹²⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25° Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Op. Cit., P.906

Ao referido, Nascimento destaca¹²⁹:

O conceito de dissídio econômico resulta da figura do conflito coletivo econômico, com o qual guarda correspondente e se relaciona da mesma forma que o antecedente e o conseqüente. Antecede, o conflito econômico, ao dissídio coletivo econômico, que é a forma judicial de sua solução. Mas não a única, porque o conflito econômico ou de interesse pode ser resolvido diretamente pelas partes pela negociação coletiva, da qual resultará um instrumento normativo que a celebra, o contrato coletivo de trabalho.

Assim, através desta tutela estatal, a decisão proferida neste dissídio é aplicável sobre toda a categoria, ou melhor, obriga a todas as empresas do setor representado pela entidade sindical patronal no processo.

2.4 EC 45: reflexos no processo coletivo do trabalho

Da mesma forma que o direito processual individual possui sistemas, elementos e diretrizes que norteiam os dissídios, o direito processual coletivo é caracterizado por princípios e elementos inerentes a essa demanda, sendo um procedimento autônomo do individual; todavia, no que tange aos princípios processuais, os mesmos devem ser aplicados, no mínimo os de ordem constitucional.

Quanto aos princípios, inegavelmente se pode separar a ligação existente entre o sistema processual vigente no nosso ordenamento, ao menos no que se refere aos princípios constitucionais processuais.

Quanto a tais apontamentos, destaca-se¹³⁰:

Alguns desses princípios básicos são comuns a todos os sistemas; outros vigem somente em determinados ordenamentos. Assim, cada sistema processual se calca em alguns princípios que se estendem a todos os ordenamentos e em outros que lhe são próprios e específicos.

¹²⁹ _____, _____. **Curso de direito processual do trabalho**. 25° Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Op. Cit., P.906

¹³⁰ CINTRA, Antonio Carlos de Araujo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 25° Ed. São Paulo: Malheiros Editora, 2009. Op. Cit., P 56

Contudo, somente destacou que os princípios que norteiam o nosso ordenamento devem ser respeitados, indiferentemente de ser uma demanda individual ou coletiva. Em outras palavras, a ordem constitucional vigente quanto aos princípios- é o dogma dos sistemas processuais.

Assim, passados mais de 7 anos da promulgação da Emenda Constitucional n. 45, que trouxe profundas mudanças no Processo Coletivo do Trabalho, observa-se que há uma nova discussão e necessidade de interpretação, pois passamos e encontrar um elemento novo na redação do Artigo 114, § 2º, isto é, comum acordo para instauração de um dissídio coletivo de natureza econômica.

O Estado é inerte, somente quanto provocado é que temos o nascimento de um processo, ou seja, a necessidade de tutela do Estado para com os demandantes. Dessa forma, processo é a formação da lide, isto é, o triângulo processual entre autor, réu e estado-juiz; diferentemente do procedimento que será a forma mais adequada para o andamento do processo, como resultado teremos o rito, o qual deverá ser observado no processo.

Todavia, para ter esse triângulo processual, é necessário analisar alguns requisitos, ou melhor, a condição da ação e os pressupostos processuais para, a partir disso, enquadrar o elemento de comum acordo trazido com a Emenda n. 45º como uma condição da ação ou um novo elemento processual.

Quanto às condições da ação, Humberto Theodoro Júnior classifica¹³¹:

Para aqueles que, segundo as mais modernas concepções processuais, entendem que a ação não é um direito *concreto* à sentença *favorável*, mas o poder jurídico de obter uma sentença de mérito, isto é, sentença que componha definitivamente o conflito de interesses de pretensão resistida (lide), *as condições da ação* são três: 1º) Possibilidade Jurídica do Pedido, 2º) Interesse de Agir. 3º) Legitimidade da Parte.

¹³¹JÚNIOR, Humberto Theodoro. **Curso de Direito Processual Civil: Teoria Geral do Direito Processual Civil e o Processo de Conhecimento**. 51º Ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2010. Op. Cit., P 64.

Paralelamente, no ordenamento jurídico juslaboral, as condições para o atendimento da pretensão Amauri Mascaro Nascimento ensina¹³²:

Exercida a ação e tendo o juiz de decidi-la nos seus aspectos de fundo, deve observar, para atender à pretensão: a) *se existe uma norma jurídica* garantindo ao autor o bem que pretende e se esse objeto é lícito; b) se existe a *qualidade (legitimatio ad causam)*, ou seja, a identidade da pessoa do autor com a pessoa favorecida pela lei com o demandado: “ a legitimação da qualidade de agir não é um requisito para o exercício da ação, portanto, mas para sua admissão pela sentença”; c) se existe o *interesse* de obter o bem mediante a intervenção do órgão estatal, interesse que pode ser patrimonial ou moral: não há interesse no pedido de indenização por despedimento se o empregado não foi despedido pelo empregador, não tendo sofrido, por conseguinte, os danos decorrentes da perda de emprego.

Entretanto, além das condições da ação, como bem explicado acima, para ser disposta à parte a prestação jurisdicional e, com isso, subordinado-se ao estabelecimento válido da relação processual, só será efetivo quando se observarem certos requisitos formais e materiais que recebem, doutrinariamente, a denominação *pressupostos processuais*.¹³³

Dessa maneira, podemos distinguir condição da ação e pressupostos processuais, mas faz-se isso nas palavras de Humberto Theodoro Júnior¹³⁴:

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

Quanto ao sistema processual trabalhista, os requisitos processuais são, conforme a doutrina de Nascimento:

¹³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25º Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Op. Cit., Op. Cit., P.408.

¹³³ JÚNIOR, Humberto Theodoro. **Curso de Direito Processual Civil: Teoria Geral do Direito Processual Civil e o Processo de Conhecimento**. 51º Ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2010. Op. Cit., P 74-75.

¹³⁴ JÚNIOR, Humberto Theodoro. **Curso de Direito Processual Civil: Teoria Geral do Direito Processual Civil e o Processo de Conhecimento**. 51º Ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2010. Op. Cit., P 75.

Para ingressar com uma ação coletiva, o interessado deve cumprir as condições previstas pela lei (CPC, art. VIII), daí se exigir a possibilidade jurídica do pedido, a legitimidade das partes para o interesse processual, mas também a autorização da assembleia do sindicato para propositura (CLT, art. 859), o esgotamento da negociação coletiva (CF, art. 114, e CLT, art 616, § 4º) e a inexistência de norma coletiva em vigor (CLT, art. 873), salvo alteração substancial da situação de fato que justifique a revisão durante a vigência.

Após esse pequeno esboço quanto à classificação e conceitos de requisitos para o exercício do direito de ação, bem como os pressupostos processuais inerentes às demandas coletivas, pode-se, então, classificar o comum acordo, elemento trazido com a Emenda Constitucional nº 45.

Em virtude dessas explicações doutrinárias, chega-se à conclusão de que, quando a constituição fala em comum acordo, observa-se este como um requisito de admissibilidade de propositura de um dissídio coletivo de natureza econômica, não tratando este elemento como um requisito do direito de ação, tão menos como um pressuposto processual.

Por consequência, Nascimento ilustra¹³⁵:

Assim, não é exorbitante a tese da inconstitucionalidade do afastamento da jurisdição pela EC 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 pressuposto processual. É supressão do direito de ação do autor e submissão do seu direito à opção do réu. É invalidando, 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.

Notadamente, a questão é muito profunda, mas discute-se nesse trabalho quais foram as consequências com essa descaracterização trazida com esse comum acordo; quanto ao ajuizamento de um dissídio coletivo de natureza econômica, assim, discute-se e, ainda, adentra-se com esse enfoque no próximo capítulo.

¹³⁵NASCIMENTO, Amauri Mascaro... A questão do Dissídio Coletivo “ de comum acordo”. Disponível em: <http://www.nucleomascaro.com.br/blog/arquivos/Dissidio%20Coletivo%20Comum%20Acordo.pdf>. Acesso em 10 de Agos. de 2012.

3 EC 45 E AJUIZAMENTO DOS DISSÍDIOS COLETIVOS

Não restam dúvidas que com a reforma constitucional n. 45/2004, em especial, nós dissídios coletivos de trabalho de natureza econômica, inúmeras serão as interpretações, vários serão os entendimentos do requisito de *comum acordo*, por isso que, com a descaracterização desses dissídios, surge novos rumos para o poder normativo da Justiça do Trabalho, a quem dará ênfase neste momento.

Ademais, mostrar as ferramentas constitucionais a qual restam aos trabalhadores, caso fadado a negociação coletiva e, ainda o não cumprimento de comum acordo para instauração dos dissídios, é de suma importância, nesse sentido, trará a baila o exercício do direito de greve neste capítulo.

Dessa maneira, demonstrar qual entendimento dos tribunais é de grande relevância, uma vez que a partir desses julgados que teremos precedentes para futuras decisões, assim sendo, trará entendimentos jurisprudências no decorrer das próximas linhas.

Entretanto, será que no ordenamento jurídico possui ferramentas capazes de dirimir os conflitos trazidos com a jurisprudência e a reforma constitucional, quanto ao exercício do comum acordo, ao passo que esse novo elemento "ainda" é uma incógnita? Nesse contexto, destaca-se a função dos princípios dentro do nosso ordenamento jurídico na solução dos casos concretos, dando fim a toda essa discussão.

3.1 Da Descaracterização do Dissídio Econômico: necessidade de consenso.

Com o advento da Emenda Constitucional 45^o, percebe-se que houve grandes alterações legislativas dentro do ordenamento juslaboral, todavia nenhuma das alterações, mesmo que passado um longo período, teve tanta repercussão e necessidade de estudo doutrinário quanto o nascimento de um novo elemento, ainda desconhecido no sistema processual coletivo, isto é, o chamado comum acordo e/ou mutuo consentimento para instauração de um dissídio coletivo de natureza econômica.

Assim, pode-se ter uma melhor ideia sobre a temática que se envolve neste momento, sendo de suma importância a sua interpretação constitucional para continuidade dos direitos previstos e já consagrados em face dos obreiros na referida Carta Magna.

Sobre esse novo elemento processual nos dissídios laborais coletivos, sustenta a Maira Angélica Dal Conte¹³⁶:

O consenso entre as partes, requisito necessário para o ajuizamento do dissídio coletivo, elemento trazido pelo advento da Emenda Constitucional 45, tem gerado reflexões tanto por parte dos doutrinadores, quanto pelo próprio Poder Judiciário. As opiniões são contraditórias, pois há quem sustenta ter sido um avanço, no sentido de possibilitar a democratização das relações trabalhistas, assim como, há uma gama de doutrinadores e membros do Poder Judiciário que acusam tal Emenda de ser um retrocesso aos direitos sociais.

Necessário analisar as profundas mudanças trazidas com essa Emenda Constitucional, no que diz respeito ao impulso oficial. Agora é preciso o *Comum Acordo* para que venha a ser admitido o dissídio coletivo, ao passo que antes o ajuizamento decorria da iniciativa de qualquer das partes conflitantes das entidades sindicais, com isso verifica-se que há o nascimento de um problema processual, o qual originou essa pesquisa.

Por consequência, mais que um problema processual aparente, verifica-se a mutação do direito processual, ao passo que violaria o Direito de Ação consagrado na nossa Constituição Federal. De grande valia são as palavras de Nascimento¹³⁷:

A modificação agora introduzida contraria o princípio fundamental da Constituição do direito Público subjetivo de ação. E, como tal, ao Judiciário compete, do mesmo modo que diante de uma lei infraconstitucional, declarar a sua incompatibilidade material com os preceitos fundamentais que presidem o ordenamento jurídico vigente.

¹³⁶TONIAL, Maira Angélica Dal Conte. **Dissídio Coletivo: O Mutuo Consentimento com Requisito**. Curitiba: Juruá, 2009. Op. Cit., P.220

¹³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25° Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Op. Cit., P .927.

No tocante ao princípio do direito de ação, destaca-se as Palavras de Alexandre de Moraes¹³⁸:

O princípio da legalidade é basilar na existência do Estado de Direito, determinando a Constituição Federal sua garantia, sempre que houver violação do direito, mediante lesão ou ameaça (art. 5º XXXV). Dessa forma, será chamado a intervir o Poder Judiciário, que, no exercício da jurisdição, deverá aplicar o direito no caso concreto.

Nesse sentido, quanto a força que os princípios constitucionais possuem em nosso ordenamento, destaca-se¹³⁹:

O conceito de princípio constitucional não pode ser tratado sem correlação com a ideia de princípio de Direito, posto que o princípio constitucional, além de princípio jurídico, é um princípio que haure sua força teórica normativa no Direito enquanto ciência e ordem jurídica.

Para contribuir com o posicionamento, traz à baila as palavras de Sussekind¹⁴⁰: “Princípios são enunciados genéricos, explicitando ou deduzindo do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o interprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões”.

Assim sendo, os sindicatos ainda terão legitimidade para propor os dissídios, mesmo verificando-se um óbice na sua propositura quanto ao exercício do princípio de direito de ação, nesse contexto, bom trazer o entendimento momentâneo dos tribunais sustentado por Nascimento¹⁴¹:

¹³⁸ MORAIS, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 27º Ed. São Paulo: Atlas, 2011. Op. Cit p. 89.

¹³⁹ ESPÍNDOLA, Samuel Ruy. **Conceito de Princípios Constitucionais**: Elementos teóricos para uma formação dogmática constitucional adequada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998. Op. Cit. P 44.

¹⁴⁰ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 2º Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. Op. Cit. p. 61.

¹⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25º Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Op. Cit., P .923.

Os tribunais não os dificultam, valendo-se de diversos fundamentos, em resumo: a desnecessidade da assinatura conjunta da petição inicial, a tácita concordância quando o suscitado participou das negociações coletivas, o princípio da inafastabilidade da jurisdição e a preservação, pela Em n. 45, do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, quanto à interpretação desse novo elemento processual, manifesta-se a doutrina quanto ao entendimento do Tribunal Superior do Trabalho¹⁴²:

O TST chegou ao máximo da ampliação hermenêutica do § 2º do art. 114 da Cf, que não ofendesse sua literalidade: Em face do entendimento de alguns TRTs, no sentido de que a EC n. 45/04 não havia alterado o procedimento dos dissídios coletivos, o TST afirmou o entendimento de que o comum acordo poderia ser tácito, pela não resistência patronal à instauração da instância, mas se, na contestação o suscitado não concordasse com o dissídio, este deveria ser extinto.

Logo, percebe-se frustrado esse comum acordo que é decorrente da negociação prévia, sustenta Nascimento¹⁴³: “À falta de negociação, só terão uma alternativa: a greve, que não é de interesse social e econômico do país”.

Verifica-se, pois, que este será o único meio ainda existente para o êxito na luta por melhores condições laborais, todavia, em caso de greve de atividade essencial¹⁴⁴, com possibilidade de lesão ao interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito com fulcro no Art. 114 da CF.

Não se pode negar o caráter processual dos dissídios coletivos de natureza econômica, por certo transferir a responsabilidade da propositura da ação para réu seria uma total dicotomia com princípios já consagrados, acima de tudo com o da dignidade da pessoa humana, pois cabe ao Estado Democrático de Direito garantir um não retrocesso social principiológico.

¹⁴²FILHO, Ives Gandra da Silva Martins; THOMAZINI, Francine de Castro. O poder normativo da justiça do trabalho e seus desdobramentos após a emenda constitucional N. 45/04. **Revista Ltr.** São Paulo: vol. 75, nº 6, p. 647-655, junho. 2011.

¹⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho.** 25º Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. P.928.

¹⁴⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro.. **Curso de direito processual do trabalho.** 25º Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. P.921.

Neste contexto, esclarece Amauri¹⁴⁵:

Se a natureza jurídica do dissídio coletivo é a do processo, condicioná-lo à autorização do réu, para que o processo possa ser movido seria o mesmo que transferir o direito de ação do autor para o réu, portanto uma hipótese absurda e que contraria o princípio constitucional do direito de ação e a inafastabilidade da jurisdição, na medida em que é óbvio que ninguém autorizará outrem a processá-lo, porque, como contestante no processo, seria total incompatibilidade entre o seu consentimento para que fosse demandado e a contestação que teria que fazer ao pleito par cuja propositura deu a sua aquiescência.

Embora o constituinte tente alavancar as negociações coletivas, não parece viável e, contudo, não produzirá os efeitos pretendidos o ajuizamento do dissídio coletivo com esse novo viés, sem afrontar os vários princípios consagrados constitucionalmente de todo o nosso sistema processual pátrio, dentre eles¹⁴⁶: Princípios da Legalidade e Razoabilidade, inafastabilidade do poder jurisdicional, do livre acesso ao Poder Judiciário e, ainda, esse novo elemento poderá restringir o direito de ação constitucionalmente garantido, transformando o Poder Normativo da justiça do Trabalho em juízo arbitral e, contudo, afastando o direito ao reconhecimento estatal das convenções coletivas de trabalho.

Por fim, entende-se que o dissídio coletivo econômico é considerado um processo e, nessas palavras, em sua doutrina, o Jurista Amauri Mascaro nascimento traz à luz¹⁴⁷: “E se é assim, os princípios fundamentais do processo ser-lhe-ão aplicáveis”.

Por certo, o ordenamento jurídico pátrio não deve regredir em suas normas constitucionais, tanto de caráter individual e, acima de tudo, quanto de caráter processual coletivo. Sobretudo, devem-se invocar princípios de proteção ao cidadão, para com isso elevar a interpretação e a discussão acerca desse novo elemento intrigante no sistema de demandas coletivas laborais, ou melhor, o comum acordo para demandas coletivas de natureza econômica entre sindicatos laborais e patronais.

¹⁴⁵NASCIMENTO, Amauri Mascaro.. **Curso de direito processual do trabalho**. 25° Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. P.929.

¹⁴⁶FILHO, Ives Gandra da Silva Martins; THOMAZINI, Francine de Castro. O poder normativo da justiça do trabalho e seus desdobramentos após a emenda constitucional N. 45/04. **Revista Ltr**. São Paulo: vol. 75, nº 6, p. 647-655, junho. 2011.

¹⁴⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25° Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Op. Cit., P.927.

Os princípios são o norte dogmático em nosso ordenamento jurídico, pois é por meio deles que os julgadores interpretarão a norma concreta e a aplicação do direito. Portanto, o princípio de acesso à justiça e, ainda, o da inafastabilidade do poder judiciário deverá se sobrepor a qualquer elemento que tende a frear o direito de busca de uma tutela por parte do Estado, mesmo evidenciando que, com os dissídios coletivos de natureza econômica, se buscam melhorias e criação de normas, não a aplicação de um direito, pois como bem explica Sussekind¹⁴⁸: “a Constituição vigente ampliou, portanto, o exercício desta garantia: nenhuma limitação impeditiva de ingresso em juízo poderá ser exigida”.

Logo, percebe-se que o julgador que estiver frente a esse embate doutrinário usará da proporcionalidade e da interpretação sistemática para o aceite da demanda coletiva, não podendo dar autonomia plena para aplicação desse elemento de comum acordo, mas, sim usar de princípios implícitos na nossa constituição, uma vez não tendo o acesso à jurisdição juslaboral, é sabido que os trabalhadores somente terão uma alternativa, isto é, a greve.

3.2 Alternativa constitucional frente ao descumprimento do comum acordo

Não restam dúvidas de que, ao incluir o comum acordo com a redação da Emenda Constitucional n. 45º/04 para os dissídios coletivos de trabalho de natureza econômica, o constituinte tentou alavancar as negociações coletivas, visando a valorizar a negociação, uma tentativa muito nobre, mas não “eficaz” no período em que nos encontramos¹⁴⁹.

Oportunamente, vale trazer a observação de Tonial¹⁵⁰:

¹⁴⁸SUSSEKIND, Arnaldo. Do ajuizamento dos dissídios coletivos. **Revista LTr**, São Paulo, v 69, n 09, set 2005. P. 1.032

¹⁴⁹CASTILHO, José Luciano. A Reforma do Poder Judiciário o Dissídio Coletivo E o Direito de Greve. **Revista. TST**, Brasília, vol. 71, nº 1, jan/abr 2005.

¹⁵⁰TONIAL, Maira Angélica Dal Conte. **Dissídio Coletivo: O Mutuo Consentimento com Requisito**. Curitiba: Juruá, 2009. Op. Cit., P.220

Oportuno é lembrar que a própria Constituição convida os sindicatos- obreiro e patronal- a firmarem acordo para solução de seus conflitos e não sendo possível, sugere a eleição de árbitros para o tal (o que não é tradição no país). No entanto, não sendo possível nenhuma das duas alternativas acima, faculta ainda a Constituição o ingresso, em juízo, de ação denominada dissídio coletivo, onde o Estado intervém para que se pacifique o conflito, mediante a exarção de seu poder normativo, a qual, agora, para o ajuizamento do dissídio, exige mútuo consentimento.

Com esse óbice e com a atual realidade sindical- em especial dos trabalhadores- que vige em nosso sistema brasileiro, não seria possível introduzir essa reforma, isto é, o comum acordo para o ajuizamento de um dissídio, uma vez que há necessidade de uma reformulação no sindicalismo brasileiro, lembra-se que não é objeto desse estudo.

Como já referido, fadada a negociação coletiva de trabalho, o sindicatos dos trabalhadores não terão alternativa, senão o acesso ao poder normativo da justiça do trabalho. Todavia, com o comum acordo, elemento esse novo, ainda sem muita interpretação, o acesso ao judiciário juslaboral ficou mitigado, pois precisa esgotar todo o processo de negociação coletiva, somente após isso, em comum acordo, poderá ajuizar um dissídio. Apenas para ilustrar uma alteração no que diz respeito ao poder normativo da justiça do trabalho, dispõe Maria Cláudia Felten¹⁵¹:

Antes da entrada em vigor da EC 45/2004, o poder normativo conferido a Justiça do Trabalho, permitia com que o julgador, nas ações coletivas ou de dissídios coletivos, desempenhasse função diversa da jurisdicional. Nesses processos, ele não tinha competência de proclamar o direito de quem quer que fosse, mas de criar direito, atuando como uma espécie de legislador suplente, não para ditar lei ou concorrer com o Poder Legislativo, mas para criar direito expresso através de norma ou cláusula que tinha eficácia semelhante à da lei, dentro do âmbito de, pelo menos, das duas categorias, uma profissional e outra econômica, ou de uma categoria profissional e de uma ou várias empresas.

Indubitavelmente ocorreu uma alteração no que diz respeito ao poder normativo da justiça do trabalho, porque, com a reforma e alteração de alguns preceitos da justiça do trabalho, o Artigo¹⁵² 114, § 2 estabeleceu critérios, elementos e pressupostos para os

¹⁵¹FELTEN, Maria Cláudia. O poder normativo da Justiça do Trabalho: uma análise da pautada no princípio da proporcionalidade. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ano 33, nº 127, jul-set 2007.

¹⁵²BRASIL. **Constituição Federal**. Art. 114 – (...) § 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de *Comum Acordo*, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

dissídios, com isso pode-se interpretar essa nova redação no seguinte sentido¹⁵³ segundo as palavras de Felten:

O constituinte derivado-reformador retirou o poder normativo da Justiça do Trabalho e o repassou aos interessados, que poderão recorrer a um árbitro público ou privado, de comum acordo, para auxiliar nas negociações coletivas e decidir o conflito, podendo, no caso da arbitragem privada, delegar ou não a esse árbitro o poder normativo que detêm. Se optarem pela arbitragem pública, se dará através dos juízes integrantes do órgão especializado para julgar dissídios coletivos nos termos do Regimento Interno de cada Tribunal Regional do Trabalho.

No atual contexto global, não parece razoável nem prudente que os direitos conquistados pelos trabalhadores sejam confiados a árbitros privados, pois não é de interesse do grupo, ao passo que estamos falando de demandas coletivas resultantes de negociações coletivas, pois ao longo da história, é na Justiça do Trabalho que os obreiros confiam.

Dessa forma, os trabalhadores buscaram o acesso à Justiça do Trabalho, todavia deparam-se com um novo elemento, ou melhor, o *comum acordo* para instauração do dissídio e, conseqüentemente, o acesso à Justiça do Trabalho.

Mas, entende-se que o *comum acordo* não precisa ser prévio, podendo ele ser tácito ou expresso na resposta do sindicato patronal, logo, ajuizado o dissídio coletivo pelo sindicato dos empregados, sem o acordo expresso da parte contrária, deve o juiz mandar citar o suscitado e apenas na hipótese de recusa formal ao dissídio coletivo a inicial será indeferida¹⁵⁴.

Assim sendo, indeferida a inicial, em razão da recusa por parte do sindicato patronal, percebe-se que aos obreiros não restará alternativa, caso houver essa recusa formal quanto ao dissídio coletivo; neste momento, verifica-se que somente uma questão será levantada, não sendo prudente por parte dos trabalhadores nem relevante para sociedade, isto é, a greve.

¹⁵³FELTEN, Maria Cláudia. O poder normativo da Justiça do Trabalho: uma análise da pauta no princípio da proporcionalidade. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ano 33, nº 127, jul-set 2007.

¹⁵⁴CASTILHO, José Luciano. A Reforma do Poder Judiciário o Dissídio Coletivo E o Direito de Greve. **Revista. TST**, Brasília, vol. 71, nº 1, jan/abr 2005.

Não raro às vezes encontramos no setor público e/ou no setor privado empresas em situação de greve, pois é o único meio de fazer reivindicações, frente à globalização e a política do sistema capitalista.

Globalização, modernidade, avanços tecnológicos, tudo isso fruto de séculos e mais séculos, não se pode deixar de compartilhar as palavras de Marshal Berman sobre modernidade¹⁵⁵:

As pessoas que encontramos em meio a esse turbilhão estão aptas a sentir-se como as primeiras, e talvez as últimas, a passar por isso; tal sentimento engendrou inúmeros mitos nostálgicos de um pré-moderno Paraíso Perdido. Na verdade, contudo, um grande e sempre crescente número de pessoas vem caminhando através desse turbilhão há cerca de quinhentos anos. Embora muitas delas tenham provavelmente experimentado a modernidade como uma ameaça radical a toda sua história e tradições, a modernidade, no curso de cinco séculos, desenvolveu uma rica história e uma variedade de tradições, a fim de compreender de que modo eles podem nutrir e enriquecer nossa própria modernidade e como podem empobrecer ou obscurecer o nosso senso do que seja ou possa ser a modernidade.

Como exposto, a greve consiste em forma de solução de conflitos trabalhistas por autodefesa em meio a um modernismo sem fim, sobre domínio pleno do sistema capitalista, o qual sempre assombrou a classe trabalhadora. Greve também conhecida por autotutela, o entrave é resolvido pelo próprio interessado, em defesa própria. É o mais primitivo modo de solução de interesses¹⁵⁶.

Quanto à negociação coletiva e greve, Delgado sustenta¹⁵⁷:

A negociação coletiva, ao cumprir seus objetivos gerais e específicos alcança uma situação de pacificação no meio econômico-profissional em que atua. Entretanto, no transcorrer de seu desenvolvimento ou como condição para fomentar seu início, podem os trabalhadores veicular instrumentos direto de pressão e força, a greve, aparentemente contraditório à própria ideia de pacificação.

¹⁵⁵BERMAN, Marshall. **Tudo que é sólido desmancha no ar: a aventura da modernidade**. Tradução: Carlos Felipe Moisés; Ana Maria L. Ioratti. São Paulo: Companhia das Letras, 1986. Op. Cit., P 15-16

¹⁵⁶ BROLIO, Raphael Jacob. Panorama Sobre a Greve No Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, Vol 141, jan-mar/2011.

¹⁵⁷DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ªEd. São Paulo: Ltr, 2012. Op. Cit., P. 164.

Quando ouvimos essa expressão, já ficamos preocupados, ao passo que é sabido que algum setor está paralisado, paralisação essa que é meio de pressão e força em face das reivindicações da classe trabalhadora.

Quanto à denominação, só para cunho histórico, a etimologia¹⁵⁸ da palavra greve remete à praça de *greve*, em Paris, às margens do rio Sena, local onde se reuniam os desempregados. A greve representa um verdadeiro fenômeno social que reflete diretamente no campo do Direito Coletivo do Trabalho. A greve é, de fato, mecanismo de autotutela, de interesses; de certo modo, é o exercício direito das próprias razões, acolhido pela ordem jurídica¹⁵⁹.

Quando pensamos em requisitos e objetivos, deve-se lembrar as palavras de Amauri Mascaro Nascimento¹⁶⁰:

Observa-se de modo geral que greve é, em primeiro, a suspensão temporária do trabalho; segundo, um ato formal, condicionado à aprovação do sindicato mediante assembleia; terceiro, uma paralisação dos serviços que tem como causa o interesse de trabalhadores e não de qualquer pessoa, o que exclui do âmbito da disciplina legal paralisações de pessoas que não sejam trabalhadores; quarto, um movimento que tem por finalidade a reivindicação e a obtenção de melhores condições de trabalho ou cumprimento das obrigações assumidas pelo empregador em decorrência das normas jurídicas ou do próprio contrato de trabalho, definidas expressamente mediante indicação formulada pelos empregadores ao empregador, para que não haja dúvidas sobre a natureza dessas reivindicações.

Desse modo, observa-se que temos em nosso ordenamento uma disciplina legal, qual seja regulamentada pela lei 7.783 de 1989, a qual trata do exercício do direito de greve, em especial o Art. 2º: “considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”¹⁶¹.

¹⁵⁸BROLIO, Raphael Jacob. Panorama Sobre a Greve No Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, Vol 141, jan-mar/2011.

¹⁵⁹ DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: Ltr, 2012. Op. Cit., P164.

¹⁶⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34ª Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 502.

¹⁶¹BRASIL. **Dispõe sobre o exercício da Greve**. Lei Nº 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.htm. Acesso em 20 de setembro de 2012.

Nessa trilha, o instituto de greve também está disciplinado em nossa Magna Carta, no âmbito dos direitos sociais, portanto consta¹⁶²: Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

É evidente que a greve é o meio qual os sindicatos buscam reivindicações para classe dos trabalhadores, ao passo que visa a interesses coletivos, objetivando direitos sociais mais amplos, já fora demonstrado que o direito de greve é constitucionalmente garantido e com disciplina legal, ademais quanto aos objetivos da greve salienta Mauricio Godinho Delgado¹⁶³:

A greve é mero instrumento de pressão, que visa proporcionar o alcance de certo resultado concreto, em decorrência do convencimento da parte confrontada. E o movimento concertado para objetivos definidos, em geral, de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista.

Entretanto, esse exercício segue alguns procedimentos, como bem explica Amauri Mascaro Nascimento, primeiramente temos a fase preparatória, ou melhor, prévia deflagração, tem por sua vez diversos atos. Primeiro a obrigatória tentativa de negociação, uma vez que a lei não autoriza o início da paralisação a não ser depois da frustrada negociação¹⁶⁴. Após essa tentativa de negociação, deverá ser aprovada por assembleia sindical, com fulcro no Artigo 4º¹⁶⁵ da lei 7.783; além disso, o aviso prévio, não sendo lícita a greve surpresa, pois o empregador tem o direito de saber antecipadamente sobre futura paralisação da empresa¹⁶⁶.

Sobretudo, Godinho traz sua concepção¹⁶⁷:

¹⁶²BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 20 de setembro de 2012.

¹⁶³DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: Ltr, 2012. Op. Cit., P174.

¹⁶⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34ª Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P 506.

¹⁶⁵

¹⁶⁶NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34ª Ed. São Paulo: Ltr, 2009. Op. Cit., P506

¹⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: Ltr, 2012. Op. Cit., P196.

Em síntese, esses fundamentos, em seu conjunto, reunidos no fenômeno grevista, ainda que mantendo cada um deles sua especificidade, todos conferem ao direito paredista status de essencialidade nas ordens jurídicas contemporâneas. Por tudo isso, a greve é, efetivamente, direito fundamental nas democracias.

Percebe-se, no entanto que, como há necessidade de comum acordo para instauração de um dissídio de natureza econômica, à classe obreira não restará alternativa, senão o exercício da greve, que não é de interesse social para ambas as classes - empresarial e trabalhadora -, somente terá um confronto sem trégua e árduo, não sendo positivo para a economia brasileira, mas um exercício democrático do trabalhador, por isso devendo ser respeitado e aplaudido, mas uma vez salienta e necessidade de aplicação de princípios constitucionais para resolver o choque entre o comum acordo e outras garantias fundamentais, para com isso, não ocorrer um desenfreado aumento das paralisações grevistas no Brasil.

3.3 Entendimentos jurisprudências frente ao elemento do comum acordo

Ao passo que inicia novas legislações, não há dúvidas que inúmeras serão, e ainda são, as interpretações; nesse contexto, o uso desse elemento interpretativo para o operador do direito é de grande importância para futuras decisões e manifestações, logo não seria diferente na doutrina trabalhista.

Ao passo que vão se passando anos após a Emenda Constitucional nº 45, encontramos vários comentários e jurisprudências dos mais variadas entendimentos sobre o tema, em especial sobre abordado em tela, isto é, o comum acordo para o ajuizamento dos dissídios coletivos de natureza econômica.

Primeiramente, deve-se mostrar na jurisprudência atual quem serão os legitimados para propor um dissídio coletivo de trabalho, assim sendo, no que tange a esse entendimento, observa-se¹⁶⁸:

¹⁶⁸BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 2019800-52.2010.5.02.0000**. Relatora: Kátia Magalhães Arruda. Data do Julgamento: 4 de Setembro de 2012. Publicado em: 05/09/2012.

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. INSTAURAÇÃO DA INSTÂNCIA PELO SINDICATO REPRESENTANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA. ILEGITIMIDADE.

A jurisprudência predominante nesta Seção Especializada é de que o sindicato patronal não tem legitimidade para ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, porquanto os empregadores não necessitam de autorização do Poder Judiciário para concederem espontaneamente vantagens aos seus empregados. Cabe ao sindicato profissional a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores, sendo o dissídio coletivo de natureza econômica, caso não haja acordo entre as partes, o meio jurídico amparado pela lei e pela Constituição Federal, para obter as condições de trabalho pretendidas pela categoria profissional. No caso, verifica-se que a real intenção dos suscitantes é alcançar, por via oblíqua, o reconhecimento da representatividade da categoria econômica e não promover melhores condições de trabalho para os trabalhadores. Recurso ordinário a que se nega provimento.

Por certo, cabe ao sindicato da categoria profissional lutar por interesses dos seus representados, pois estes, nas negociações coletivas e num possível dissídio, irão representar toda a classe trabalhadora. Portanto, ao que pese os sindicatos da categoria patronal não tem essa legitimidade, uma vez que não precisam de autorização do poder judiciário para criar normas que beneficiam a classe trabalhadora.

Todavia, o que se discute não é a legitimidade das entidades sindicais, pois, ao que parece, não há maiores problemas, mas sim o comum acordo para efetuar o exercício do direito de ação e inafastabilidade do Poder Judiciário inerente as entidades sindicais.

Com efeito, deve-se apresentar, neste momento, quando as jurisprudências atuais neste cenário do elemento de comum acordo¹⁶⁹ no Tribunal Superior do Trabalho:

¹⁶⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário. n. 82300-35.2008.5.03.0000**. Relatora: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 12/04/2010, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 30/04/2010.

DISSÍDIO COLETIVO. COMUM ACORDO. NÃO CONCORDÂNCIA DO SUSCITADO. JURISPRUDÊNCIA DO TST. EXTINÇÃO. O comum acordo, pressuposto específico para o ajuizamento do dissídio coletivo, exigência trazida pela Emenda Constitucional nº 45/2004 ao art. 114, § 2º, da CF, embora de modo ideal 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 expressa do suscitado, na contestação. No presente caso, verifica-se que, na primeira audiência de conciliação, o Sindicato suscitado, apresentando a sua defesa, mostrou-se contrário à instauração do dissídio coletivo, reiterando em diversas ocasiões seguintes o seu posicionamento. O entendimento desta Corte, portanto, é o de que, ao alegar a ausência de comum acordo como causa extintiva do feito, o suscitado evidenciou de forma inexorável seu inconformismo com a instauração unilateral da instância, não cabendo a esta Justiça Especializada o exercício espontâneo e abusivo da jurisdição contra a vontade manifesta das partes de se oporem ao ajuizamento do dissídio coletivo, respaldada na Constituição Federal. Assim, nega-se provimento ao recurso, mantendo-se a decisão regional que extinguiu o feito, sem resolução de mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC. Recurso ordinário não provido.

Em contraste total com o posicionamento de quem ora escreve, demonstra a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, acima de tudo, evidencia uma transferência do exercício da ação, um princípio subjetivo do cidadão, uma vez que transfere esse direito à parte contrária da demanda, ou melhor, o sindicato da classe patronal, pois demonstrou que, não havendo aceite tácito ou expresso, não se deve adentrar no mérito da demanda, sendo assim, extinguir o feito sem resolução do mesmo, com a extinção do feito sem adentrar no mérito, a classe trabalhadora não terá a possibilidade do poder de tutela do Estado e, em consequência, não terá nenhuma manifestação sobre as normas de condições de trabalho que se almeja.

Acima de tudo, sabe-se que o operador direito deve atender aos princípios para interpretação da norma, que estes, por sua vez, servirão de caminho para quaisquer controvérsias que passamos a ter na interpretação da doutrina.

Antes de mais nada, questiona-se quais serão as funções e a noção de princípio. Enfim vale ressaltar as palavras de Ipojucan Demétrius Vecchi¹⁷⁰:

¹⁷⁰VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de Direito do Trabalho**: um enfoque constitucional. 3º Ed. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo: 2009. Op. Cit. p 260.

Os princípios jurídicos são o fundamento sobre o qual se ergue o ordenamento jurídico, informando o seu nascimento, interpretação, integração e controlando o exercício dos direitos. São fontes diretas de direitos e obrigações, com mandados de otimização, incorporando valores fundamentais de um dado sistema. Apresentam-se como diretrizes supremas, portanto, não só fundamento como também ápice do sistema, que comandam todo o processo de criação e aplicação do direito.

Quando se trata de princípios, percebe-se que esses têm caráter de norma, devendo ser observado para aplicação dentro do nosso ordenamento, primordialmente quando falamos de processos que envolvem a coletividade, em virtude de não estar apenas envolvendo uma parte, o que também não é menos importante. Tampouco seriam diferentes os procedimentos dos dissídios que envolvem os sindicatos, pois, como já referido, estes são demanda processuais, com isso os princípios processuais são aplicados.

Principalmente quando falamos no princípio do direito de ação, constitucionalmente previsto, no Artigo 5º, Inciso XXXV da Constituição Federal, quanto a esse impositivo dentro os princípios, deve transcrever o seu objetivo e função no rol dos preceitos a seguir pela doutrina e jurisprudência¹⁷¹:

Princípio da ação, ou da *demanda*, indica a atribuição à parte da iniciativa de provocar o exercício da função jurisdicional. Como veremos, denomina-se ação o direito (ou poder) de ativar os órgãos jurisdicionais, visando à satisfação de uma pretensão. A jurisdição é inerte e, para sua movimentação, exige a provocação do interessado. É isto que se denomina princípio da ação: *Nemo iudex sine actore*.

Sem dúvidas, esse princípio é inerente aos cidadãos, deve-se fazer presente no sistema processual trabalhista, indubitavelmente suprimir o direito de ação da classe trabalhadora, representada pelos sindicatos nos dissídios coletivos de trabalho, seria uma total afronta a força que os princípios exercem no ordenamento jurídico brasileiro.

Em razão disso, inteligentemente alguns tribunais posicionam-se em afastar o pressuposto de comum acordo para aceitar as demandas coletivas de natureza

¹⁷¹ CINTRA, Antonio Carlos de Araujo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 25º Ed. São Paulo: Malheiros Editora, 2009. Op. Cit., P 64.

econômica. Para esclarecer esse posicionamento, destaca-se a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais¹⁷²:

DISSÍDIO COLETIVO. ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PRESSUPOSTO PROCESSUAL PARA A INSTAURAÇÃO DA INSTÂNCIA. COMUM ACORDO. FACULDADE DAS PARTES. O art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal estabelece que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Assim, outra interpretação ao disposto no § 2º do art. 114 da CF não pode ser dada senão a que considera o comum acordo para a instauração da instância coletiva como faculdade colocada às partes e não exigência prévia para o ajuizamento do dissídio coletivo, assemelhando-se à hipótese de litisconsórcio no pólo ativo, sendo facultada a sua formação. Destarte, a interpretação que melhor se coaduna com a nossa tradição processual é a que possibilita a formação de litisconsórcio ativo, sem afastar a possibilidade de apenas um dos litigantes buscar a tutela jurisdicional, mesmo havendo situação que obrigue a sua formação, seja por força de lei ou da relação jurídica. Desse modo, é que a inexistência do "comum acordo" de que trata o § 2º do art. 114 da CF não pode ser considerada como obstativa ao direito da Suscitante instaurar o Dissídio Coletivo, posto que referida exigência deve ser analisada em consonância com a garantia constitucional da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF) e entendida como faculdade colocada à disposição das partes que pretendam suscitar o dissídio. Dissídio Coletivo admitido e julgado parcialmente procedente.

Como se nota, o intérprete do direito, neste caso em tela, observou os princípios constitucionais para aplicação no caso concreto, não afastando o direito de ação e, ainda, invocou o princípio da inafastabilidade do poder judiciário,¹⁷³ pois ambos devem ser interpretados conjuntamente para uma melhor aplicação.

Inegavelmente não se devem suprimir, ao ponto de um retrocesso, as garantias constitucionais, sobretudo, da classe trabalhadora, já que, ao longo da história, foi quem mais se teve a inobservância em se criar normas condizentes com a realidade da classe, sendo sempre explorada pelo sistema que assombra até os dias de hoje os obreiros de todos os países, ou seja, o processo capitalista de produção, baseando-se sempre na exploração da mão de obra.

¹⁷² Minas Gerais. Tribunal Regional do Trabalho. DC- 0242.2006.000.23.00-1 Relator: JOÃO CARLOS, Revisor: JUIZ BRUNO WEILER, Órgão julgador: Tribunal Pleno Julgado em: 23/11/06, Publicado em: 13/12/06.

¹⁷³ BRASIL. **Constituição Federal**. Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...). XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Todas as vezes que o trabalhador necessitar invocar o Estado para sua proteção, trazendo igualdade de tratamento, *a priori* nos dissídios coletivos, através dos sindicatos dos trabalhadores, deverá ter respaldo, independentemente da aceitação dos sindicatos patronais, pois estes estão no sistema que explora e assombra o proletariado.

3.4 Princípio implícito da proporcionalidade: interpretação do comum acordo

Precipuamente, analisa-se que o legislador trouxe, com a Emenda Constitucional nº 45, uma limitação ao Direito de Ação constitucionalmente garantido e, também, visto como cláusula pétrea, todavia, percebe-se que houve uma afronta a um Direito Fundamental, ou seja, o depender de outrem para o acesso à justiça e ao exercício desse direito fundamental.

Nossa constituição federal é uma das mais sociais do mundo, baseados em um Estado democrático de direito, sempre tentando buscar o equilíbrio e a justiça social, em face dos mais vulneráveis e até mesmo hipossuficientes. Com a Carta Magna de 1988, observa-se que o legislador atendeu um momento histórico vivenciado pelos brasileiros, pois, após passar longos anos em uma ditadura militar, com restrições de direito, necessitávamos de normas, princípios e leis que exaltassem a democracia.

Sendo assim, deve-se respeitar o poder originário, quando no seu texto constitucional traz como cláusula pétrea o Direito de Ação, evidenciando, desde já, uma dicotomia entre o requisito de comum acordo expresso no Artigo 114, § 2 do texto constitucional elencado com a Emenda n. 45º, e esse direito subjetivo fundamental, ou melhor, direito de ação.

Para reforçar o poder-dever em respeitar o Direito de Ação e a Inafastabilidade do Poder Judiciário, aqui temos a palavra de Norberto Bobbio¹⁷⁴:

¹⁷⁴BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. 10º Ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília: 1999. Op. Cit. P 65.

A norma fundamental, assim como a tempos aqui pressuposta, estabelece que é preciso obedecer ao poder originário (que é o mesmo poder constituinte). Mas o que é poder originário? É o conjunto das forças políticas que num determinado momento histórico tomaram o domínio e instauraram um novo ordenamento jurídico.

Ademais, o mesmo doutrinador estabelece um preceito quanto ao respaldo que temos com as normas fundamentais, sendo essas de suma importância na aplicação e interpretação do direito no caso concreto. Com isso, temos¹⁷⁵:

Aqueles que temem com a norma fundamental como foi aqui concebida, se realiza a redução do Direito à força se preocupam não tanto com o Direito, mas com a justiça. Essa preocupação, entretanto, está fora de lugar. A definição de Direito, que aqui adotamos, não coincide com a de justiça. A norma fundamental está na base do Direito como ele é (o Direito positivo), no do Direito como deveria ser (o Direito justo). Ela autoriza aqueles que detêm o poder a exercer a força, mas não diz que o uso da força seja justo só pelo fato de ser vontade do poder originário. Ela dá uma legitimação jurídica, não moral, do poder. O Direito, como ele é, é expressão dos mais fortes, não dos mais justos. Tanto melhor, então, se os mais fortes forem também os mais justos.

Ocorre, contudo, um choque entre os artigos constitucionais, quando falamos em dissídios e/ou demandas, em especial os aqui tratados, isto é, os dissídios coletivos de trabalho, de um lado estabelece requisito constitucional- um pressuposto visível de *comum acordo*, quando da fadada negociação coletiva entre os sindicatos profissionais, e os sindicatos patronais, limita o acesso ao poder normativo da justiça do trabalho a esse elemento do Artigo 114º, § 2.

Como já referido, *comum acordo* não precisa, e não é petição conjunta, podendo ter uma aceitação expressa ou tácita dos sindicatos patronais, para assim deixar ao poder normativo da justiça do trabalho resolver o entrave; todavia, quando da recusa expressa do sindicato patronal, não podem os Tribunais do Trabalho adentrar no mérito da demanda e, com isso, extinguindo o feito sem a devida resolução do mérito.

Inquestionavelmente, nota-se que os sindicatos da categoria profissional, que aqui representam a classe trabalhadora, vulnerável no sistema capitalista predominante,

¹⁷⁵ BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. 10º Ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília: 1999. Op. Cit. P 67.

a possível extinção da demanda sem a sua devida resolução do mérito, mesmo que sendo para criar normas e condições de trabalho, não é o mais louvável, pois essa é a categoria, via de regra, mais fraca, não podendo ser prejudicada com essa reforma constitucional e tendo o seu Direito subjetivo de ação, previsto no Artigo 5º, Inciso XXXV, limitado e até mesmo extinto.

Como já demonstrado, com a extinção do feito, sem a apreciação do poder judiciário, a classe trabalhadora, representada pelos seus sindicatos, caso não tenha a aceitação do seu oponente, no caso, o aceite do sindicato patronal de forma expressa para o dissídio coletivo de natureza econômica, após esgotadas todas as tentativas de negociação coletiva e não atendido o *comum acordo*, não terá outra opção senão o exercício da greve, como já em momento oportuno demonstrou.

Entretanto, sempre podemos nortear as nossas interpretações baseadas em princípios, sendo eles implícitos ou explícitos em nosso ordenamento jurídico. Nesse sentido, percebe-se que há uma saída para essa discussão, ou seja, invocar desde já princípios implícitos previstos em nossa Carta Magna.

Diante do notável embate aqui referido, chega-se à conclusão de que, quando estivermos frente a este choque entre o direito subjetivo fundamental do Direito de Ação e o requisito de *Comum Acordo* trazido com a Emenda Constitucional nº 45/04, no parágrafo § 2 do Art. 114, deverá o aplicador do direito buscar no princípio implícito da *proporcionalidade* a solução do caso concreto, ou seja, ponderar de forma interpretada, justificada e coerente este novo elemento.

Ao passo que se busca na proporcionalidade, ou melhor, nesse princípio, a resolução do problema jurídico em tela, oportuno é destacar o que é esse princípio ora invocado. Dessa forma destacam-se as palavras de Vecchi¹⁷⁶:

A proporcionalidade apresenta-se como critério inerente para a solução dos casos conflituosos em nível de princípios e de direitos fundamentais, (...), portanto, essencial a uma nova postura perante o direito, estando intimamente ligado à ponderação de bens, valores ou interesses.

¹⁷⁶ VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Noções de Direito do Trabalho**: um enfoque constitucional. 3º Ed. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo: 2009. Op. Cit 318-319

Sobretudo, também, destaca as palavras de Maria Cláudia Felten¹⁷⁷:

A aplicação do princípio da proporcionalidade exige a compreensão jurídica-dogmática dos direitos fundamentais. Numa eventual colisão de direitos fundamentais é importante se definir o seu efeito em relação à ordem jurídica e as circunstâncias concretas que a ensejam. Logo, a ponderação de resultado é realizado pelo princípio da proporcionalidade que permite, no caso concreto, eleger o direito prevalente em detrimento do que deve ser destacado, sempre através de critérios racionais. O direito fundamental, dentro do seu limite essencial de atuação, é inalterável e, por isso mesmo, seu núcleo é intangível. A par disso, a necessidade de colocar a proporcionalidade como um entrave à limitação dos direitos fundamentais, como instrumental de sua defesa.

Logo, conclui-se que há uma afronta a um direito fundamental, ou seja, o Direito de Ação, pois restringiu - limitou - um preceito constitucional, sendo ainda mais relevante quando falamos em Dissídios Coletivos, pois envolvem toda uma classe, categoria, que ao longo dos anos sempre foi desfavorecida, flexibilizada e taxada como uma simples peça do sistema capitalista de produção, notório que está se falando dos trabalhadores, respeitadamente, de todo o mundo.

Contudo, desvendar essa limitação ao Direito de Ação caberá ao poder judiciário, interpretando de forma correta o elemento *comum acordo*. Mas, para isso, o princípio da proporcionalidade será, e deverá ser, invocado nos casos concretos, permitindo essa interpretação coerente e acertada, o que levará, inteligentemente, como já julgado em alguns tribunais, o aceite das demandas coletivas sem o cumprimento do requisito do mutuo consentimento, pois na colisão de princípios fundamentais não há uma hierarquia, mas sim o que for mais favorável, pois, como cada ramo do direito possui os seus princípios que norteiam o seu sistema, deve-se dar, especial relevância, nos Dissídios Coletivos de Trabalho o princípio do *favor laboratoris*.

¹⁷⁷FELTEN, Maria Cláudia. O poder normativo da Justiça do Trabalho: uma análise da pauta no princípio da proporcionalidade. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ano 33, n° 127, jul-set 2007.

CONCLUSÃO

No contexto que encontramos a sociedade contemporânea, nota-se que ela é o alicerce das transformações estruturais em nosso ordenamento jurídico pátrio.

Com isso, o legislador tende a atender os anseios sociais para estar com consonância com a globalização- sendo assim, temos o nascimento do binômio legislação-globalização, todavia, nem sempre as modificações introduzidas com novas leis, interpretações e decisões jurisprudenciais e, em especial, com Emendas Constitucionais estão em sintonia com o poder constituinte originária.

Nesse sentido, não seria diferente no Direito do Trabalho, aliás, é sabido que tal ramo é fruto de uma evolução baseada na luta de classes, tendo o seu nascedouro, decorrente da necessidade da regulamentação de normas protecionistas, em favor do obreiro, pois, ao longo da história é, de fato, quem sofre as consequências malélicas da relação capital- trabalho, por isso se existe proteção especial nas relações em que envolvem direitos e garantias individuais, não menos importante, seria dar a mesma ênfase nas demandas coletivas, ao passo que há uma camada maior de agentes envolvidos.

Assim sendo, procurou neste trabalho estabelecer uma interpretação, calcadas em princípios constitucionais originários, explícitos e implícitos da Constituição Federal, para resolver o entrave, ou melhor, o choque existente entre a nova redação do Artigo 114º, § 2º trazida com a EC. 45º de 2004, o qual evidenciou um novo elemento de caráter processual, isto é, o *comum acordo* para o ajuizamento dos dissídios coletivos de trabalho, sendo legitimados os sindicatos dos trabalhadores, como já sustentado pelos tribunais, porém, percebe-se que este requisito está em contraponto com o Direito Subjetivo de Ação e Inafastabilidade do Poder Judiciário, já consagrados em nossa legislação originária.

Por conseguinte, a doutrina passou a interpretar esse elemento de comum acordo, o qual descaracterizou as demandas coletivas entre sindicatos patronais e sindicatos de categorias profissionais, afastando a ideia de petição conjunta entre as partes, podendo o dissídio ser aceito de forma expressa ou tácita.

Contudo, em caso de recusa formal dos sindicatos dos empregadores, não poderá o poder normativo da justiça do trabalho adentrar no mérito da ação e, com isso, passando a extinguir feito sem sua devida resolução do mérito, restando à classe trabalhadora somente o exercício da greve, como sabido não é de interesse social para nenhuma das partes.

Inquestionavelmente, percebe-se uma mitigação do poder-dever de dizer o direito na demanda, ainda que apenas para criação de normas e condições de trabalho, como é o caso dos dissídios coletivos do trabalho de natureza econômica, pois, enfim, não há dúvidas que os trabalhadores, ao longo a história confiaram e, ainda confiam na Justiça do Trabalho para resolver suas reivindicações.

Similarmente, se tão pouco as partes conseguiram resolver através da negociação coletivas- dentro de sua devida representação a solução do caso concreto, não seria diferente quanto ao *comum acordo*, aliás, como bem expressa a doutrina a redação do texto constitucional uma mera faculdade para as partes.

Outrossim, transferir o direito de ação para parte contrária seria o mesmo que abdicar do direito subjetivo de ação, preceito fundamental no Estado Democrático de Direito.

Com a finalidade de afastar uma interpretação dogmática retroativa dos dispositivos constitucionais existentes, preocupou-se em consagrar os princípios norteadores do processo, uma vez que os dissídios coletivos são processos e, com isso os princípios processuais são, e serão aplicáveis no decorrer da dissídio.

Ao desenvolver a pesquisa, nota-se que se elencam os princípios como normas de força cogente, imperativas no ordenamento jurídico, dando uma importância inigualável desses norteadores do nosso sistema.

Por consequência, interpretar o elemento de *comum acordo* juntamente com o Direito de Ação e, também, da Inafastabilidade do Poder Judiciário se faz necessário, porém, se deve trazer a luz o princípio implícito da proporcionalidade, o qual servirá de base para o operador do direito no caso concreto, uma vez que não seria nenhum pouco proporcional não admitir o dissídio em razão do não cumprimento deste requisito, ao passo que o direito de ação é *clausula pétrea*.

Logo, percebe-se que o Estado possui todas as ferramentas necessárias para tutelar o direito das duas partes da demanda, ou melhor, as reivindicações dos sindicatos

da categoria profissional e a limitação das empresas, bem representados pelas entidades sindicais empresarias, decerto deixar a cargo do poder normativo da justiça do trabalho e respeitar o direito de ação, baseado na proporcionalidade é o mais coerente. Com isso cabe aos operadores do direito afastar esse novo requisito/elemento de comum acordo, trazendo em evidência princípios constitucionais existentes.

REFERÊNCIAS

ALFREDO J. Ruprecht. **Relações Coletivas de Trabalho**, 1ª Ed. São Paulo, LTr, 1995.

ARIGON, Mario Garmendia. Negociación Coletiva: Concepto, Funciones y Contenidos. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre: HS Editora. nº 314, maio. 2012. Pag 70-90.

BELTRAN, Ari Possidonio. **A Autotutela nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

BERMAN, Marshall. **Tudo que é sólido desmancha no ar: a aventura da modernidade**. Tradução: Carlos Felipe Moisés; Ana Maria L. Ioratti. São Paulo: Companhia das Letras, 1986.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. 10ª Ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília: 1999..

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. acesso em 12 de set. 2012.

BRASIL. **Código Civil Brasileiro**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 15 set. 2012.

¹BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 20 de setembro de 2012.

BRASIL. **LEI Nº 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.htm. Acesso em 20 de setembro de 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário. n. 82300-35.2008.5.03.0000**. Relatora: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 12/04/2010, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 30/04/2010.

BROLIO, Raphael Jacob. Panorama sobre a greve no Brasil. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo: vol. 141, nº 37, p. 61-70, jan-mar. 2011.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.

CASTILHO, José Luciano. A Reforma do Poder Judiciário o Dissídio Coletivo E o Direito de Greve. **Revista. TST**, Brasília, vol. 71, nº 1, jan/abr 2005.

CINTRA, Antonio Carlos de Araujo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 25ª Ed. São Paulo: Malheiros Editora, 2009.

COSTA, Walmir Oliveira da. Breve estudo sobre a solução de conflitos trabalhistas no Brasil e no direito comparado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 2, p. 17-32, abr./jun. 2010

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10^o Ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. Delgado. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3^oEd. São Paulo: Ltr, 2012.

DUARTE. Ícaro de Souza. A posição hierárquica da Convenção Coletiva de Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ano 36, n^o 139, Pag 47-74, jul-set/2010.

DUARTE. Ícaro de Souza. A posição hierárquica da Convenção Coletiva de Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ano 36, n^o 139, Pag 47-74, jul-set/2010.

ESPÍNDOLA. Samuel Ruy. **Conceito de Princípios Constitucionais**: Elementos teóricos para uma formação dogmática constitucional adequada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998.

FELTEN, Maria Cláudia. O poder normativo da Justiça do Trabalho: uma análise da pautada no princípio da proporcionalidade. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ano 33, n^o 127, jul-set 2007.

FILHO, Francisco de Sallaes Almeida. Novamente o Direito Processual do Trabalho e a Reforma do Judiciário. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 4^o Região**. Ano I, N^o 4. 2005.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins; THOMAZINI, Francine de Castro. O poder normativo da justiça do trabalho e seus desdobramentos após a emenda constitucional N. 45/04. **Revista Ltr**. São Paulo: vol. 75, n^o 6, p. 647-655, junho. 2011.

GALVES, Carlos Nicolau. **Manual de Filosofia do Direito**. 3Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

GIGLIO, Wagner D; CORRÊA, Claudia Giglio Vletri. **Direito Processual do Trabalho**. 16Ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GONZALEZ, Ismal. Direito internacional público e direito internacional do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região**, Campinas, n. 1, p. 89-95. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/handle/2011/18487>. Acesso em: Maio de 2012.

IHERING. Rudolf Von. **A luta pelo direito**. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2007.

JESSUA, Claude. **Capitalismo**. Tradução de William Lagos. 1^o Ed. Porto Alegre: L&PM, 2009.

JÚNIOR, Humberto Theodoro. **Curso de Direito Processual Civil: Teoria Geral do Direito Processual Civil e o Processo de Conhecimento**. 51º Ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2010.

LAIMER, Adriano Guedes. **O Novo Papel dos Sindicatos**. São Paulo: Ltr. 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21º Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 32º Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARVIN, Perry. **Civilização Ocidental: Uma história Concisa**. Tradução de Waltensir e Silvana Vieira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

MARX, Karl; Engels Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2007.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Os novos contornos das relações de trabalho e de emprego : direito do trabalho e a nova competência trabalhista estabelecida pela emenda nº 45/2004. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, p. 84-102, jan./abr. 2005.

Minas Gerais. Tribunal Regional do Trabalho. **DC- 0242.2006.000.23.00-1**Relator: JOÃO CARLOS, Revisor: JUIZ BRUNO WEILER, Órgão julgador: Tribunal Pleno Julgado em: 23/11/06, Publicado em: 13/12/06.

MORAIS, Alexandre. **Direito Constitucional**. 27º Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A questão do Dissídio Coletivo “ de comum acordo”. Disponível em: <http://www.nucleomascaro.com.br/blog/arquivos/Dissidio%20Coletivo%20Comum%20Acordo.pdf>. Acesso em 10 de Agos. de 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25º Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Ed. São Paulo: Ltr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27º Ed. São Paulo: Ltr, 2001.

RÁO, Vicente. **O Direito e a Vida dos Direitos**. 4Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º Ed. Curitiba: Juruá, 2001.

ROUSSEAU, Jean Jaques. **Do Contrato Social**. São Paulo: Martin Claret Ltda, 2007.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves. A negociação Coletiva e seu alcance no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ano 35, n° 136, Pag 109-121, out-dez 2009.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Direito do trabalho brasileiro : principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 2, p. 120-128, jul./dez. 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. As relações individuais e coletivas de trabalho na reforma do Poder Judiciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, p. 17-30, jan./abr. 2005.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 2º Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo. Do ajuizamento dos dissídios coletivos. **Revista LTr**, São Paulo, v 69, n 09, set 2005.

TONIAL, Maira Angélica Dal Conte. **Dissídio Coletivo: O Mutuo Consentimento com Requisito**. Curitiba: Juruá, 2009.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de Direito do Trabalho: um enfoque constitucional**. 3º Ed. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo: 2009.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**. 8º Ed. São Paulo: Atlas: 2008.

WOLKMER, Antonio Carlos. **História do Direito no Brasil**. 5º Ed. Rio de Janeiro: Forense 2009.