

EDMILSON GONÇALVES AZEVEDO

**A NECESSIDADE DE COMUM ACORDO PARA O
AJUIZAMENTO DE DISSÍDIOS COLETIVOS DE NATUREZA
ECONÔMICA**

BACHARELADO EM DIREITO

FIC/ MINAS GERAIS

2010

EDMILSON GONÇALVES AZEVEDO

**A NECESSIDADE DE COMUM ACORDO PARA O
AJUIZAMENTO DE DISSÍDIOS COLETIVOS DE NATUREZA
ECONÔMICA**

Monografia apresentada à banca examinadora do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Caratinga como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito sob a orientação do professor

FIC/CARATINGA

2010

Folha de aprovação

Dedico à minha esposa Andréa pelo apoio e compreensão nessa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me sustentar nesse período.

Aos meus filhos pelo apoio.

A toda minha família e amigos que não hesitaram em me ajudar.

Ao meu orientador Frederico

RESUMO

O Direito do Trabalho visa regular as relações laborais, de forma a equilibrar tais relações sem que haja prejuízos para as partes. A Emenda Constitucional nº45 alterou significativamente o poder normativo do Direito do Trabalho com a exigência de comum acordo para propositura do dissídio coletivo de natureza econômica (artigo 114, §2º da Constituição da República). A partir de então se estabeleceu a exigência do “comum acordo” para a propositura do dissídio coletivo, dificultando sobremaneira a propositura da ação, fazendo com que seja necessário gerar uma anuência da parte contrária para tal. Ou seja, é imprescindível que as partes estejam de comum acordo para que o dissídio seja ajuizado. Por este motivo, entende-se que se está afastando um conflito da tutela jurisdicional, pois admitindo a necessidade de propositura em conjunto, seria tirar do Estado um dever de pacificação social, deixando muitos conflitos sem solução. Desse modo essa expressão deverá ser entendida de forma flexibilizada a fim de que os conflitos sejam resolvidos.

Palavras-chave: Instrumentos normativos; dissídio coletivo; princípio da inafastabilidade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS	12
1. INSTRUMENTOS NORMATIVOS.....	13
1.1 Convenção Coletiva de Trabalho.....	13
1.2 Acordo Coletivo de Trabalho	19
2. DOS DISSÍDIOS COLETIVOS	22
2.1 Dissídios Coletivos de Natureza Econômica	25
2.2 Dissídio coletivo de natureza jurídica	26
2.3 Sentença Normativa	27
3. A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº.45/2004 E OS DISSÍDIOS COLETIVOS DE NATUREZA ECONÔMICA	30
3.1 A necessidade do comum acordo.....	30
3.2 Comum acordo e o princípio da inafastabilidade	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS.....	39
ANEXO	42

INTRODUÇÃO

A Emenda Constitucional 45 de 2004,(EC/45) ocasionou notória mudança no Direito Processual do Trabalho, sobretudo quanto a sua competência, em conformidade com o disposto n^o. § 2^o do artigo 114, da Constituição da República.

Ressalte-se que ela trouxe para o direito processual do trabalho importantes mudanças. Também conhecida como reforma do judiciário, fazendo com que o processo trabalhista sofresse alterações principalmente concernentes à sua competência, gerando controvérsias no mundo jurídico.

O procedimento referente ao dissídio coletivo encontra-se regulamentado pelos artigos 616 e seguintes da Consolidação das Leis Trabalhistas. Essencialmente, tem-se que as partes precisam ajuizá-lo depois de exauridas todas as tentativas possíveis de autocomposição ou recusada a arbitragem.

Sobre a função normativa da Justiça do Trabalho, salienta-se que a Emenda Constitucional 45, trata, sobretudo da reforma do Judiciário, restringiu a instauração do dissídio coletivo, quando acrescentou a expressão “de comum acordo”, ou seja, o dissídio coletivo só será instaurado se as partes envolvidas estiverem de comum acordo com seu ajuizamento.

Trata-se de pressuposto processual específico para ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, assim, é necessário que exista o acordo entre as partes. É preciso ressaltar que tal fato, por si só, não acarretou alteração da natureza jurídica da jurisdição normativa, muito menos extinguiu a função normativa da Justiça do Trabalho, apenas limitou seu campo de atuação.

Assim, num exemplo hipotético o sindicato que representa determinada classe de profissionais somente poderia litigar se a outra parte concordasse em ser processada, em caso de existência de dissídio coletivo de natureza econômica.

Salienta-se que a condição foi imposta aos dissídios coletivos de natureza econômica, ou seja, aqueles que envolvem questões pecuniárias na lide. Os dissídios coletivos de natureza jurídica poderão ser ajuizados normalmente.

Ter a exigência de um comum acordo como pressuposto processual específico para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica faz com que as partes se sintam desestimuladas para a impetração do mesmo.

Nesse ponto as considerações de Amauri Mascaro do Nascimento, marco teórico desse projeto de monografia são importantes:

Como o requisito exige concordância do réu (comum acordo), será o réu quem irá decidir sobre a possibilidade ou não do processo contra si. Não há, assim, nova condição da ação ou pressuposto processual a ser cumprido pelo autor, mas uma inversão do direito de ação, pois transfere o poder de agir do autor para o réu.¹

Veja que com essa determinação o legislador constituinte buscou estimular a negociação entre as partes. Todavia, não é o que vem acontecendo na prática.

Diante disso a doutrina vem se posicionando no sentido de que o dissídio coletivo de natureza econômica poderá ser ajuizado por apenas uma das partes.

Mesmo com todo esse posicionamento doutrinário e jurisprudencial resta evidenciado o problema de pesquisa, qual seja mesmo com as alterações promovidas pela Emenda Constitucional 45/04 ao artigo 114, §2º da Constituição da República, é possível o ajuizamento de dissídio coletivo por apenas uma das partes litigantes?

Com a inserção do comum acordo, criou-se um pressuposto fático, para se acionar, posteriormente, a apreciação do Poder Judiciário atenta contra o princípio da inafastabilidade da jurisdição contido no artigo 5º, XXXV da Constituição da República.

A Emenda Constitucional 45/04 criou obstáculos quanto à aplicação de norma constitucional criado pelo Poder Constituinte Originário.

Ainda que a Emenda Constitucional tenha acrescido a expressão “comum acordo” ao artigo 114, §2º da Constituição da República, é necessário que tal na apreciação de casos concretos seja interpretada de forma flexibilizada.

Ressalte-se que o legislador constitucional buscou, ao inserir a expressão citada, diminuir as demandas judiciais referente a dissídios coletivos de natureza econômica, tendo em vista, que somente se ajuizará aqueles em que as partes acordarem. Contudo, na vida prática dos trabalhadores essa inserção ocasiona prejuízos se interpretada gramaticalmente, conforme demonstrada através da

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 21ª ed., São Paulo: Saraiva, 2006. p. 655.

opinião do doutrinador Amauri Mascaro do Nascimento, marco teórico dessa pesquisa.

Assim, é preciso que nos dissídios coletivos de natureza econômica, seja dado o mesmo tratamento do de natureza jurídica, qual seja, que para a sua impetração inexista a necessidade de comum acordo entre as partes, fazendo com que a lei atinja seu objetivo, a saber, o de se fazer justiça.

Pretende-se com a presente monografia analisar qual a melhor interpretação dada à expressão “comum acordo” acrescentada pela EC/45 ao artigo 114, §2º da Constituição da República, avaliando sua possível flexibilização. Já os objetivos específicos consistem em: analisar as espécies de negociações coletivas existentes, a saber, acordos e convenções coletivas de trabalhos; explanar acerca dos dissídios coletivos, diferenciando os de natureza jurídica dos de natureza econômica; as sentenças normativas também serão evidenciadas, considerando o poder normativo da justiça do trabalho; trazer à tona a opinião de diversos doutrinadores, bem como dos Tribunais Trabalhistas acerca do tema.

O presente trabalho consiste em pesquisa bibliográfica, tratando-se de uma pesquisa teórica com utilização do entendimento dos doutrinadores que tratam do tema em questão.

Serão também utilizados para uma perfeita confecção deste trabalho, além da opinião dos doutrinadores, artigos, estudos e debates encontrados em sites da Internet que oferecem um grande leque de opções as pesquisas por tratarem de várias opiniões a respeito das alterações promovidas pela EC/45 concernente à Justiça do Trabalho, principalmente quanto aos dissídios coletivos de natureza econômica.

. Também, as jurisprudências dos Tribunais Pátrios, para que se possa verificar como os mesmos têm se posicionado diante do tema. Trata-se de pesquisa transdisciplinar com investigações no Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Constitucional.

A divisão dos capítulos da monografia consistirá em: no primeiro capítulo as formas de negociação coletiva serão evidenciadas. No segundo abordaremos especificamente sobre os dissídios coletivos, diferenciando os de natureza econômica e jurídica, bem como abordando as sentenças normativas.

Para finalizar, o terceiro capítulo será dedicado às alterações promovidas pela EC/45 no que tange aos dissídios coletivos de natureza econômica, sobretudo sobre a necessidade de comum acordo para seu ajuizamento.

CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS

Através da conceituação das palavras-chave será possível uma melhor compreensão do texto.

A nova redação dada ao artigo 114, §2º da Constituição da República determina a existência do comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, assim, é imprescindível que as partes concordem em impetrá-lo ante a Justiça do Trabalho para a solução de seus conflitos.

Assim, comum acordo pode ser entendido como a concordância da parte no mesmo sentido, ou acordo mútuo.

De acordo com a conceituação feita por Sergio Pinto Martins, dissídio coletivo pode ser assim definido: “[...] consiste no processo que vai dirimir os conflitos coletivos do trabalho, por meio de pronunciamento do Poder Judiciário, criando ou modificando condições de trabalho para certa categoria ou interpretando determinada norma jurídica”²

Acerca do princípio da inafastabilidade Uadi Lammêgo Bulos preleciona:

O princípio da inafastabilidade do controle judicial se posta como liberdade pública [...] Desse modo, os juízes e tribunais são chamados a decidir o caso concreto, a colhendo ou rejeitando a pretensão formulada. Se o pedido for plausível, os membros do Poder Judiciário não poderão furtar-se ao exame da lide, pois a prestação jurisdicional é indeclinável.³

Diante dos conceitos acima apresentados a elucidação do tema torna-se mais fácil.

² MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008. p.645

³ BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de direito constitucional*. 2ed., São Paulo: Saraiva, 2008, p.484.

1. INSTRUMENTOS NORMATIVOS

Os instrumentos normativos do trabalho objetivam estabelecer o acordo entre patrões e empregados dando a tais acordos força normativa.

No plurinormativismo das fontes do Direito do Trabalho, temos o acordo e a convenção coletiva de trabalho como fontes autônomas - princípio da criatividade jurídica da negociação -, decorrentes da vontade das partes - princípio da autonomia privada coletiva - (art. 7º, XXVI, CF), com representação obrigatória dos trabalhadores pelos Entes Sindicais (art. 8º, VI).⁴

A Justiça do Trabalho prima pela composição tendo em vista os benefícios ocasionados tanto para os empregados quanto para os empregadores.

Os conflitos trabalhistas não se solucionam apenas através da atuação do Estado, pois existem meios autônomos de resolvê-los, são eles as convenções e acordos coletivos; que são formas de negociação. Negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham de um lado o empregador, um grupo de empregados ou uma organização, ou várias organizações de empregados e do outro lado, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o objetivo: a) fixar as condições de trabalho e emprego; b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.⁵

Em inexistindo esses acordos a saída é o ajuizamento de dissídios coletivos, em que se estabelece o poder normativo da Justiça do Trabalho.

1.1 Convenção Coletiva de Trabalho

⁴ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *A redução de adicionais legais por negociação coletiva de trabalho*. Disponível em: doutrina/texto.asp?id=1165>. Acesso em 17 ago. 2010.

⁵ SANTEJANO. Deise. Cristiane Valente. *Convenções e acordos coletivos*. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1838/Convencoes-e-acordos-coletivos>. Acesso em 17 ago. 2010.

A Constituição da República em seu artigo 7º, XXVI, reconhece a existência das convenções coletivas de trabalho. “XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”⁶

A convenção coletiva de trabalho encontra previsão legal no artigo 611 da consolidação das Leis Trabalhistas

Art. 611. Convenções coletivas 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 do trabalho.

[...]

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.⁷

Em um primeiro momento da leitura do *caput* do artigo supra tem-se nos sindicatos os legitimados para celebrarem as convenções coletivas. Porém, o parágrafo 2º permite que federações e na falta dessas as confederações representativas possam celebrar convenções coletivas de trabalho.

A definição de Mauricio Godinho Delgado concernente a convenção coletiva:

A convenção coletiva resulta, pois, de negociações entabuladas por entidades sindicais, quer a dos empregados, quer a dos respectivos empregadores, envolve, portanto, o âmbito da categoria, seja a profissional (obreiros),⁸ seja a econômica (empregadores). Seu caráter coletivo é assim, manifesto.

De igual maneira Paulo Moreira define convenção coletiva de trabalho da seguinte forma:

Pode ser definida como contrato normativo, regula antecipadamente, de maneira abstrata, relações jurídicas existentes ou que as partes se obrigam a constituir. São próprias do contrato, em acepção ampla (como negócio

⁶ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. Edição eletrônica. Disponível em http://www.dji.com.br/constituicao_federal/cf006a011.htm. Acesso em 17 ago. 2010.

⁷ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Edição eletrônica. Disponível em http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt611a625.htm. Acesso em 20 ago. 2010.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.p.1376

jurídico bilateral), regular relações jurídicas, subordinando-as a regras preestabelecidas. Tais disposições negociam agora fixadas para produzirem efeito adiante, destinam-se a reger as relações concretas das partes que se submeteram ou venham a se submeter às condições estipuladas.⁹

A existência das convenções coletivas de trabalho se dá entre categorias no mesmo nível, ainda que não pertencentes ao sindicato, bastando somente referir-se ao setor de atividade em que a negociação abranger.

É necessário entendermos, que convenção coletiva é acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregadores, definindo as condições de trabalho que vão atuar sobre todos os trabalhadores dessas empresas, sendo que sua aplicação, à categoria, independe ou não do trabalhador ser sócio ou não do sindicato, pois o efeito é *erga omnes* (artigo 611 da CLT).¹⁰

Conforme visto as convenções coletivas de trabalho possuem natureza jurídica de norma jurídica, diante do seu caráter de acordo normativo.

Aplica-se a todas empresas e a todos os trabalhadores dos sindicatos estipulantes na base territorial, sócios ou não do sindicato. Portanto os seus efeitos alcançam a todos os membros da categoria. Há países em que é aplicável apenas aos sócios, e não aplicável aos trabalhadores ou empresas que não se filiaram aos respectivos sindicatos, o que traz o problema da necessidade de extensão das cláusulas aos não associados. Essa problema não existe no direito brasileiro diante do efeito normativo das convenções coletivas. [...] ¹¹

Todos os trabalhadores pertencentes aos sindicatos estipulantes de todo território nacional são beneficiados por meio das convenções coletivas de trabalho.

O artigo 7º da Constituição da República traz em seu bojo o reconhecimento acerca das convenções coletivas de trabalho, assim dispendo: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua

⁹ MOREIRA, Paulo. *Convenção e acordo coletivo de trabalho*. Disponível em <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/31382/30690>. Acesso em 20 ago. 2010.

¹⁰ SANTEJANO. Deise. Cristiane Valente. *Convenções e acordos coletivos*. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1838/Convencoes-e-acordos-coletivos>. Acesso em 17 ago. 2010.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28 ed. São Paulo: LTr, 2002. p.89

condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”¹²

Vê-se que as convenções coletivas de trabalho são de grande valia no sentido de impulsionar a lei, haja vista que alguns direitos nessa esfera surgem a partir delas, dando ao direito coletivo o reconhecimento por parte do Estado.

Frise-se que o artigo 620 da Consolidação das Leis Trabalhistas determina que o estabelecido nas convenções coletivas de trabalho deve prevalecer às estipuladas em acordo, quando mais favoráveis ao trabalhador. “Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.”¹³

[...] nos termos do artigo 620, da CLT, as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo. Isto porque, sendo especial, em regra o acordo prevalece sobre a convenção. Todavia, em face do princípio protetor, no Direito do Trabalho vige a regra da norma mais favorável ao trabalhador, o que explica a regra prevista no artigo 620 da CLT¹⁴

Os resultados obtidos através das convenções coletivas de trabalho se revestem de caráter obrigacional, visto que obrigam as entidades signatárias quanto aos direitos e deveres que forem fixados.

Um das características das convenções é o fato de produzir efeitos não apenas para as partes, mas para terceiros, pois mesmo os não sindicalizados usufruem das decisões acordadas.

Dentre as principais características das convenções coletivas de trabalho, pode-se evidenciar o fato da sua autenticidade e celeridade, pois, saem da esfera da lentidão do judiciário com força normativa.

Outras características podem ser observadas, nesse ponto as lições de Paulo Moreira são pertinentes:

¹² CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. Edição eletrônica. Disponível em http://www.dji.com.br/constituicao_federal/cf006a011.htm. Acesso em 17 ago. 2010.

¹³ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Edição eletrônica. Disponível em http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt611a625.htm. Acesso em 18 ago. 2010.

¹⁴ STUMER, Gilberto. *As relações coletivas de trabalho, a liberdade sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho*. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2520. Acesso em 17 ago. 2010.

Entre os diversos aspectos importantes da convenção coletiva, podemos destacar os seguintes: permite ao empregado influir nas condições de trabalho, tornando-as bilaterais; atenua o choque social e reforça a solidariedade do operariado; é uma autêntica fonte do direito do trabalho, com vantagem de não estar atrelada aos inconvenientes da lentidão legislativa, o que redundaria em possibilidade de edição célere de novas regras entre os atores sociais; é uma tentativa nobre de reabilitar a dignidade humana, aviltada pelo individualismo jurídico;¹⁵

A convenção coletiva de trabalho deve ser essencialmente escrita, sendo facultado que se dê verbalmente, como acontece nos contratos de trabalho, porquanto em existindo tal possibilidade, existiria também a dificuldade em aplicar seu entendimento.

A convenção coletiva e o contrato individual de trabalho são fontes de natureza jurídica diferentes. A convenção coletiva é um acordo normativo (Recomendação 91 da OIT), compreendido dentro de um processo de negociação coletiva (Convenção 154 da OIT) sempre aberta às adaptações circunstanciais pela autonomia privada coletiva. Já o contrato individual é um negócio exclusivamente bilateral, de interesses individuais, constituindo obrigações garantidas por lei, que só deixam de existir em caso de extinção contratual.¹⁶

De igual maneira não podem existir qualquer tipo de rasuras e/ou emendas, sendo obrigatória que se redija em quantas vias forem preciso para atender todas as partes envolvidas e apenas uma levada a registro.

Em conformidade com o disposto no parágrafo 3º do artigo 614 da Consolidação das Leis Trabalhistas, as convenções trabalhistas deverão perdurar por dois anos, vedando qualquer estipulação em contrário. “Art. 614 [...]§ 3º Não será permitido estipular duração ao Acordo superior a 2 (dois) anos.”

Portanto, a inteligência do artigo 614, § 3º, da CLT, deve ser interpretada como aplicável a qualquer modalidade de norma coletiva (seja obrigacional

¹⁵ MOREIRA, Paulo. *Convenção e acordo coletivo de trabalho*. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2693/Convencao-e-acordo-coletivo-de-trabalho>. Acesso em 15 ago. 2010.

¹⁶ CALVO, Adriana Carrera. *A ultratividade das convenções e acordos coletivos* Disponível em: [doutrina/texto.asp?id=6449](http://www.direitonet.com.br/doutrina/texto.asp?id=6449)>. Acesso em 17 ago. 2010.

ou normativa), sob pena de o hermenêuta travestir as vestes de legislador positivo.¹⁷

A razão de ser para a fixação de uma data máxima para a permanência e vigência de uma convenção coletiva é pautada na ideia de que com o desenvolvimento dinâmico da sociedade, à medida que o tempo passa, torna-se desatualizada.

O artigo 615 da Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece a possibilidade de revisão, prorrogação, denúncia, revogação total ou parcial e extensão das convenções coletivas de trabalho.

Art. 615. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no Art. 612.

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observando o disposto no Art. 614.

§ 2º As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização do depósito previsto no § 1º.¹⁸

No entanto, note-se que o artigo também estabelece que essas prerrogativas deverão estar estipuladas no momento da celebração das convenções coletivas, no momento das assembleias.

Não há qualquer previsão legal concernente à extensão do disposto nas convenções coletivas de trabalho para fora das bases profissionais e econômicas representadas pelos sindicatos.

Assim sendo, na existência de exista interesse de sujeitos coletivos trabalhistas de importarem diplomas celebrados em outras categorias, terão de se

¹⁷ MELO, Bruno H. Correia. A impossibilidade da incorporação de cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=414. Acesso em 18 ago. 2010.

¹⁸ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Edição eletrônica. Disponível em http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt611a625.htm. Acesso em 18 ago. 2010.

submeter ao mesmo procedimento daquela. Deverão passar pelas mesmas formalidades de negociação coletiva

1.2 Acordo Coletivo de Trabalho

Assim como as negociações coletivas de trabalho os acordos coletivos elencam o rol dos instrumentos normativos da Justiça do Trabalho.

É o ajustamento entre Sindicatos representativos de categorias profissionais e uma ou mais empresas de condições de trabalho no âmbito das relações de trabalho que, respectivamente, integram. O permissivo para que se firmem os acordos coletivos de trabalho vem do § 1º, art. 611, da CLT.¹⁹

Assim, entende-se como acordo coletivo de trabalho o ajuste realizado entre um sindicato de empregado e uma ou mais empresa, salientando que os trabalhadores fazem o acordo diretamente com seus empregadores, inexistindo o sindicato que os representam.

O estabelecimento dos acordos coletivos é prerrogativa dos sindicatos e não dos trabalhadores, o fato dos empregadores não estarem representados por sindicatos não lhes dão essa prerrogativa.

Essa é a determinação contida no parágrafo 1º do artigo 611 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

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 empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.²⁰

Urge ressaltar que as convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos não devem se confundir, diante das diferenças existentes entre os dois institutos.

¹⁹ JUNIOR, Luiz Vicente. *Direito do Trabalho- Aspectos gerais*. Disponível em <http://www.juliobattisti.com.br/tutoriais/luizvicente/direitodotrabalho001.asp>. Acesso em 22 ago. 2010.

²⁰ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Edição eletrônica. Disponível em http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt611a625.htm Acesso em 17 ago. 2010.

Ao contrário das convenções coletivas de trabalho, os acordos coletivos são estabelecidos entre uma determinada empresa e o sindicato que representa uma determinada classe de trabalhadores.

Os acordos coletivos de trabalho abarcam uma classe específica de trabalhadores de uma categoria profissional.

Desta feita tem-se a principal diferença entre estes e as convenções coletivas que trabalho está na afirmação de que regula apenas as partes envolvidas e não toda a categoria. Ainda os sujeitos pertencentes à relação são diferentes.

A CCT tem em seus pólos subjetivos, necessariamente, entidades sindicais, representativas de empregados e empregadores, respectivamente. É o pacto subscrito por sindicatos representativos de certa categoria profissional e sindicatos representativos da correspondente categoria. O ACT, ao revés, tem em um de seus pólos subjetivos empregadores não necessariamente representados por sindicatos. As empresas individualmente ou em grupo, podem subscrever sozinhas, acordos coletivos com o correspondente sindicato representativo de seus empregados. [...] ²¹

Corroborando com esse entendimento Deise Cristiane Santejano:

A diferença entre ambas consiste exatamente nos sujeitos envolvidos, enquanto que no acordo coletivo é feito entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional, nas convenções coletivas o pacto é realizado entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato da categoria econômica. ²²

Assim como as convenções coletivas de trabalho o parágrafo único do artigo 613 da Consolidação das leis Trabalhistas determina que os acordos também deverão se dar por escrito, vedando a existência de rasuras e/ou emendas.

Art. 613 [...]

Parágrafo único-As convenções e acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quanto forem os Sindicatos convenientes ou empresas acordantes, além de uma destinada a registro. ²³

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p.1378

²² SANTEJANO. Deise. Cristiane Valente. *Convenções e acordos coletivos*. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1838/Convencoes-e-acordos-coletivos>. Acesso em 17 ago. 2010.

²³ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Edição eletrônica. Disponível em http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt611a625.htm Acesso em 17 ago. 2010.

Outro ponto comum existente entre os dois institutos encontra-se na afirmação de que por meio deles se estipulam condições de trabalho que serão empregadas aos contratos individuais dos trabalhadores, possuindo efeito normativo.

Existe a possibilidade de existir em uma determinada empresa a coexistência de uma convenção e um acordo coletivo de trabalho, devendo prevalecer às estipuladas na convenção se mais favoráveis ao trabalhador, conforme demonstrado no tópico anterior. Nesse ponto Amauri Mascaro aduz:

Podem coexistir a convenção coletiva da categoria e o acordo coletivo em uma empresa da categoria, caso em que prevalecem as normas e condições de trabalho mais favoráveis ao trabalhador [...] o que na prevalece quanto a salários diante da autorização da lei constitucional (CF, art. 7º, VI) que aconselhe o princípio da irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.²⁴

O prazo de duração dos acordos coletivos de trabalho é o mesmo da convenção coletiva, qual seja de dois anos, sob o mesmo argumento já citado. As cláusulas obrigacionais estipuladas nos acordo se extinguem após esse período.

Igualmente tem-se como forma de negociação coletiva os contratos coletivos de trabalho que pode ser entendido com “o conjunto de normas que regulam as relações profissionais de uma categoria de trabalhadores na abrangência de seu sindicato.”²⁵

Através do contrato coletivo é garantido ao trabalhador o respeito aos direitos obtidos. Cabe aos sindicatos a função de zelo das normas previstas no acordo.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28ed. São Paulo: LTr,2002. p.90

²⁵ DAMIÃO, Marcelo. *Contratos coletivos de trabalho*. Disponível em <http://gtregula.blogspot.com/2007/03/o-que-contrato-coletivo-de-trabalho.html>. Acesso em 10 nov. 2010.

2. DOS DISSÍDIOS COLETIVOS

Diante da inexistência de acordo ou convenção coletiva de trabalho as partes podem convencionar e ajuizar o dissídio coletivo a fim de solucionar a demanda existente.

De acordo com a conceituação feita por Sergio Pinto Martins, dissídio coletivo pode ser assim definido: “[...] consiste no processo que vai dirimir os conflitos coletivos do trabalho, por meio de pronunciamento do Poder Judiciário, criando ou modificando condições de trabalho para certa categoria ou interpretando determinada norma jurídica”²⁶

Para Amauri Mascaro do Nascimento

Dissídios coletivos são aqueles destinados a solucionar os conflitos coletivos de trabalho. Neles está em jogo o interesse abstrato de grupos ou categorias. Particularizam-se pelo seu objeto, que é a condição de trabalho considerada com caráter normativo, e as partes, que são pessoas indiscriminadas, representadas em juízo pelos órgãos sindicais, salvo exceções.²⁷

O procedimento referente ao dissídio coletivo encontra-se regulamentado pelos artigos 616 e seguintes da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Ressalte-se que é imprescindível para o ajuizamento do dissídio coletivo que as partes tenham esgotada todas as tentativas de acordo existente ou mesmo que a arbitragem tenha sido recusada

Sua propositura se dá perante o juízo de primeiro grau, ou seja, no Tribunal Regional do Trabalho, respeitando a base territorial do sindicato peticionante. “Vale dizer que os dissídios coletivos não são processados perante os órgãos de primeiro grau.”²⁸

Em existindo um sindicato cuja base esteja em mais de uma localidade, tal deverá ser peticionado junto ao órgão superior, a saber: Tribunal Superior do Trabalho.

²⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008. p.645

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28ed. São Paulo: LTr,2002. p.627

²⁸ *Ibidem*. p.630

Uma fase não judicial precede o procedimento referente ao dissídio coletivo, em conformidade ao disposto no artigo 859 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

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.²⁹

Em um primeiro momento é imperiosa a autorização do dissídio em assembléia, após esse passo, existe a diferença entre o de natureza econômica e o judicial.

Em se tratando de dissídio de natureza econômica, é preciso que se tenha outra tentativa de negociação coletiva para só então ajuizar o dissídio dessa natureza, pois *conditio sine qua non* para tal é esgotarem todas as tentativas de negociação. “A Constituição Federal (art. 114) realça a importância da negociação na solução dos conflitos coletivos de trabalho, e nesse sentido já preceituava o § 4º, do art. 616, da Consolidação das Leis do Trabalho.”³⁰

Já os de natureza jurídica, a partir do momento em que for autorizado por assembléia poderão ser ajuizados junto ao Tribunal competente.

A fase judicial, como o próprio nome diz, é o ajuizamento do dissídio no Tribunal, através de petição inicial.

São facultadas as partes estabelecerem acordo logo no início da ação, quando se tem a audiência de conciliação. Em caso de existência o mesmo será formalizado e homologado pelo tribunal.

Em inexistindo tal acordo a ação de dissídio seguirá os trâmites normais, com o julgamento da lide.

Os sindicatos exercem função fundamental em sede de dissídio coletivo, o que vem confirmar sua função dentro da esfera trabalhista, a função representativa dos direitos dos trabalhadores justifica sua existência e confirma sua importância.

²⁹ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Edição eletrônica. Disponível em http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt611a625.htm Acesso em 08 set. 2010.

³⁰ SOUZA, Julião. *Dissídios Coletivos*. Disponível em <http://www.gravatai2.ulbra.tche.br/.../DISSIDIO%20COLETIVO%20LAMINA.doc>. Acesso em 15 set. 2010.

Acerca da importância da existência dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores Cristiano Lima:

Os Sindicatos têm grande importância na vida dos trabalhadores, direitos e garantias são negociadas para a categoria, os Sindicatos, diga-se de passagem, os bons Sindicatos, devem obrigatoriamente defender os interesses individuais e coletivos de sua base, defender e fazer valer seus direitos. Enfim, o Sindicato não existe por acaso, tem uma importância vital, um Sindicato onde existe união da categoria, com certeza trará melhores condições de vida e de trabalho a todos os trabalhadores, você trabalhador filie-se a sua entidade de classe, seja participativa nas assembleias, negociações, leve ao seu Sindicato sua contribuição, com certeza será bem vinda.³¹

As decisões emanadas da Justiça do Trabalho possuem poder normativo, pois a competência atribuída à Justiça do Trabalho para solucionar, interpretar, e até mesmo criar e modificar normas, em sede de dissídios coletivos recebe essa nomenclatura.

Corroborando com esse entendimento Ives Gandra Martins Filho “[...] trata-se do poder constitucionalmente conferido aos Tribunais Trabalhistas para dirimirem os conflitos de trabalho mediante o estabelecimento de novas e mais benéficas condições de trabalho, respeitadas as garantias mínimas já previstas em lei”³²

No mesmo entendimento Amauri Mascaro do Nascimento aduz que "a competência constitucional dos tribunais do trabalho para proferir decisões nos processos de dissídios econômicos, criando condições de trabalho com força obrigatória"³³

Igualmente Fabio de Almeida Moreira:

À Justiça do Trabalho possui o denominado poder normativo, que consiste na competência dos Tribunais de solucionar os conflitos coletivos de trabalho, estabelecendo, por intermédio de sentença normativa, normas gerais e abstratas de conduta, de observância obrigatória para as categorias profissionais e econômicas abrangidas pela decisão, repercutindo nas relações individuais de trabalho.³⁴

³¹ LIMA, Cristiano, *A importância dos Sindicatos*. Disponível em <http://www.cristianolima.com/index.php?Secao=Noticias.Mostra&Noticia=7486>. Acesso em 16 set. 2010.

³² FILHO, Ives Gandra da Silva Martins, *Processo Coletivo do Trabalho*, 2 ed., São Paulo: LTr, 1996.p.13

³³ NASCIMENTO, Mascaro Nascimento, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, 21 ed., São Paulo: Saraiva. 2002. p. 633

³⁴ MOREIRA, Fabio de Almeida. *Dissídio coletivo econômico e comum acordo*. Disponível em http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=988. Acesso em 16 set. 2010.

Assim sendo observa-se que as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho concernente aos dissídios coletivos possuem força de lei e devem ser respeitadas e cumpridas

A seguir falaremos sobre os dissídios coletivos de natureza econômica e jurídica evidenciando as particularidades de cada um.

2.1 Dissídios Coletivos de Natureza Econômica

O dissídio coletivo de natureza econômica está relacionado a natureza do pedido que, em sua maioria, é objetiva a proteção da remuneração do trabalhador.

O dissídio coletivo de natureza econômica é reconhecido pela natureza do pedido que, geralmente é relacionado a novas normas e condições de trabalho, dentre as quais se projeta à que diz respeito à remuneração do trabalho. Nesse dissídio o interesse é abstrato e as partes envolvidas no litígio não são limitadas.³⁵

Na mesma linha de raciocínio Guilherme Basso:

Os dissídios coletivos podem ser de natureza econômica ou jurídica. Nos primeiros criam-se normas novas para regulamentação dos contratos individuais de trabalho, com obrigações de dar e de fazer. Exemplos típicos são a cláusula que concede reajuste salarial (obrigação de dar) e a que garante estabilidade provisória ao aposentando (obrigação de fazer).³⁶

Diante do poder normativo da justiça do trabalho a sentença que decide a todos os empregados da empresa, mesmo aqueles que serão admitidos enquanto a sentença normativa estiver vigendo.

³⁵ SILVA. Marco Antonio. *Dissídio coletivo*. Disponível em <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=924>. Acesso em 14 set. 2010.

³⁶ BASSO. Guilherme M. *Dissídio coletivo de natureza jurídica*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_04/diss%EDdio_coletivo_de_natureza_ju.htm. Acesso em 16 set. 2010.

Acerca da sentença prolatada em caso de dissídio de natureza econômica Bruna Bonfante expressa que:

[...] deve ser tomada com base em juízo de equidade, respeitadas as condições convencionadas anteriormente, e tem limites controvertidos pela doutrina. O fato é que a sentença normativa proferida em dissídio econômico possui características peculiares, na medida em que, por meio dela, o Judiciário Trabalhista pode inovar originariamente na ordem jurídica. É o que se chama de poder normativo.³⁷

A sentença normativa proferida em um dissídio coletivo de natureza econômica se estende a todos aqueles que fazem parte da empresa, independente da sua associação ao sindicato que pleiteou o pedido junto à Justiça do Trabalho.

2.2 Dissídio coletivo de natureza jurídica

Os dissídios coletivos de natureza jurídica encontram embasamento legal no já citado parágrafo 2º do artigo 114 da Constituição da República.

Nesse ponto Marco Antonio Silva expõe que: “[...]o dissídio coletivo de natureza jurídica objetiva o esclarecimento de pontos obscuros, ou sujeitos a controvérsia, da sentença normativa prolatada em processo de dissídio coletivo de natureza econômica.”³⁸

Ainda, Guilherme Basso afirma que: “também conhecidos como dissídios coletivos de direito - visam à interpretação de uma norma preexistente, legal, costumeira ou mesmo oriunda de acordo, convenção ou dissídio coletivo.”³⁹

Destarte, esse tipo de dissídio é destinado a proceder à interpretação de cláusulas de sentenças normativas, ou dos instrumentos obtidos através de

³⁷ BONFANTE, Bruna. *Dissídio coletivo, ação civil pública e a efetivação do princípio protetivo nas negociações coletivas* Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=13209>>. Acesso em 12 set. 2010.

³⁸ SILVA, Marcos Antonio Ribeiro. *Dissídio coletivo*. Disponível em http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/CI_041007_03.pdf. Acesso em 12 set.2010.

³⁹ BASSO, Guilherme M. *Dissídio coletivo de natureza jurídica*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_04/diss%EDdio_coletivo_de_natureza_ju.htm. Acesso em 16 set. 2010.

negociação coletiva tais como acordos e convenções coletivas. Esse é seu objeto precípua.

Como todas as ações, nos dissídios coletivos de natureza jurídica pressupõem a existência de uma ação. Assim sendo, para que o mesmo seja formulado dentro da regularidade além de observar as condições da ação, os pressupostos processuais devem ser observados.

Nos pressupostos processuais subjetivos consideram-se a jurisdição, a competência e o juiz imparcial. Nos objetivos, consideram-se elementos extrínsecos à relação processual, inexistência de fatos impeditivos - e elementos intrínsecos a ela - a subordinação do procedimento às normas legais.⁴⁰

A observância desses pressupostos processuais é indispensável para o ajuizamento dos dissídios coletivos.

Ainda, se dedicam a interpretar as cláusulas advindas das disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica bem como de atos normativos.

Cumpre-nos ressaltar que é exigência do Tribunal Superior do Trabalho a existência de interesse privativo da categoria à interpretação de disposição legal, não sendo admitido quando o interesse abrange todos os trabalhadores sem distinção.

2.3 Sentença Normativa

Uma das fontes do direito do trabalho a sentença normativa tem força de lei entre as partes e em seu bojo, constitui as normas e condições de trabalho para determinada categoria.

Dessa maneira, a sentença proferida em sede de dissídio coletivo seja de natureza jurídica ou econômica é chamada de sentença normativa.

Na definição de Mauricio Godinho delgado:

A sentença normativa, portanto, é “ato regra”, “comando abstrato”, constituindo-se em ato judicial (Aspecto formal) criador de regras gerais, impessoais obrigatórias e abstratas (aspecto material). É lei em sentido

⁴⁰ Ibidem. Acesso em 16 set. 2010.

material, embora se preserve como ato judicial do ponto de vista de sua forma de produção e exteriorização.⁴¹

Corroborando com esse entendimento José Ricardo Simões Rodrigues

A decisão proferida no dissídio coletivo, ou seja o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho ou da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho é denominada de sentença normativa. A sentença normativa deverá ser fundamentada, sob pena de nulidade, devendo traduzir, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes, e guardar adequação com o interesse da coletividade. A sentença normativa cria o direito para as parte em litígio, criando normas mais favoráveis que aquelas estabelecidas na convenção e na lei, consoante preceitua o texto constitucional (CF, art. 114, § 2º).⁴²

A sentença sempre deverá se fundamentada sob pena de ser declarada nula, ainda imprescindível se faz guardar a adequação com toda coletividade.

O artigo 868 parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas determina que o tribunal prolator da sentença normativa, fixe o prazo da sua vigência, que não poderá ultrapassar quatro anos. “Art. 868. [...] Parágrafo único. O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.”⁴³

Denote-se que a explicação para esse período é o mesmo dado aos acordos e convenções coletivas de trabalho, ou seja, justifica-se a estipulação do prazo diante da necessidade das normas estarem adequadas às necessidades sociais da atualidade.

Outro ponto a ser observado está no contido na Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho traz a orientação de que os as condições de trabalho obtido através de sentença normativa devem valer durante o prazo assinado.

TST Enunciado nº 277 - Res. 10/1988, DJ 01.03.1988 - Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Condições de Trabalho Alcançadas por Força de Sentença Normativa - Prazo de Vigência

⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p.159

⁴² RODRIGUES, José Ricardo Simões. *Dissídios coletivos*. Disponível em http://ricardosimoes.com/docs/direito/dt_dissidios%20coletivos.pdf. Acesso em 18 set. 2010.

⁴³ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Edição eletrônica. Disponível em http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt611a625.htm Acesso em 19 set. 2010.

As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.⁴⁴

A principal diferença existente entre as sentenças normativas e as sentenças clássicas, está no fato dela expressar a criação de normas jurídicas gerais, abstratas, impessoais e obrigatórias que irão incidir em relações futuras, equiparando-se a lei no sentido material.

Não podem as sentenças normativas ultrapassar os limites impostos sobre as condições mínimas de trabalho. Dessa forma, devem guardar, obrigatoriamente, o devido respeito tais condições, dispostas na lei e ressaltando que seus efeitos abrangem toda a categoria econômica.

⁴⁴ TST Enunciado nº 277. Disponível em http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0271a0300.htm. Acesso em 19 set. 2010.

3. A EMENDA CONSTITUCIONAL 45/04 E OS DISSÍDIOS COLETIVOS DE NATUREZA ECONÔMICA

3.1 A necessidade do comum acordo

Certo é que a Emenda Constitucional 45/04 alterou respeitosamente o artigo 114 da Constituição da República

Anterior à emenda o dispositivo tinha a seguinte redação:

§2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho⁴⁵

Na atualidade o dispositivo faz menção aos dissídios coletivos de natureza econômica ensejando a necessidade da existência do comum acordo. Com essa redação os dissídios coletivos de natureza jurídica continuaram a ser respaldados pela legislação.

Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

§ 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.⁴⁶

As considerações de Andréa Passos são pertinentes nesse sentido:

⁴⁵ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Sem as alterações da EC/45. Disponível em http://www.cbar.org.br/leis_nacionais/lei_nac_legisl_esparso.html. Acesso em 20 out. 2010.

⁴⁶ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Edição eletrônica. Disponível em http://www.dji.com.br/constituicao_federal/cf111a117.htm. Acesso em 06 ago. 2010.

Os dissídios de índole jurídica têm por escopo a interpretação ou aplicação de normas preexistentes, as quais se incluem dentre as chamadas típicas atividades jurisdicionais.

A rigor, ao atuarem na apreciação de um dissídio de natureza jurídica, as Cortes Trabalhistas exercem atividade própria do Poder Judiciário, tal como ocorre, ainda que de forma genérica, nos julgamentos das reclamações trabalhistas, ações civis públicas, mandados de segurança, ações de cumprimento, e, bem assim, nas variadas ações coletivas que buscam a interpretação de norma jurídica atinente a interesse meta-individual, a exemplo dos mandados de segurança coletivos, ações civis públicas, ações diretas de inconstitucionalidade, dentre outras.⁴⁷

Por meio das alterações causadas pela Emenda Constitucional 45/04 no artigo 114 § 2º da Constituição da República pode-se comprovar a competência normativa da Justiça do Trabalho.

Na esteira do texto anterior à Emenda n. 45/04, era "facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo", quando, então, a Justiça do Trabalho poderia "estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho" (grifamos).

Após a alteração do art. 114, da CF, a nova redação passou a estatuir que: "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"⁴⁸

É precioso ressaltar que anteriormente à emenda os sindicatos tinham liberdade para ajuizar o dissídio coletivo a partir do momento que se consolidava a recusa à negociação ou a arbitragem.

Tal modificação vem ocasionando grandes debates dentro do ordenamento jurídico respaldado em torno da concordância mútua como pressuposto imprescindível para que se ajuíze o dissídio coletivo.

Desse modo, com as alterações promovidas é possível verificar que o poder atribuído aos Tribunais fez com que ao invés de estabelecer normas e condições de trabalho, concedeu a eles o direcionamento no sentido de decidir os conflitos existentes.

⁴⁷ ROCHA, Andréa Presas. *Dissídios coletivos: modificações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 45/2004*. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8147>>. Acesso em 20 out. 2010.

⁴⁸ Ibidem. Acesso em 21 out. 2010.

Nesse sentido as ponderações de Ives Gandra Martins são pertinentes:

O poder normativo restou "*quantitativamente reduzido e qualitativamente alterado*", tendo em vista que: [...] apenas de *comum acordo*, o dissídio coletivo poderá ser ajuizado, o que faz das Cortes Trabalhistas verdadeiras *Cortes de Arbitragem*, pois a característica própria da arbitragem é a livre eleição das partes, mas, uma vez eleito o árbitro, o procedimento para a composição do litígio é o judicial e legalmente já estabelecido, devendo sua decisão ser respeitada pelas partes.⁴⁹

Bem como as considerações da magistrada Andréa Rocha são pertinentes:

[...] , é inevitável a ilação de que, cuidando-se a sentença normativa de decisão arbitral, dela não mais caberão recursos das partes. Excepcionam-se, é claro, os embargos declaratórios, as arguições de nulidade da decisão, bem como os recursos eventualmente intentados pelo Ministério Público do Trabalho, em casos de ofensa à Constituição. [...] , esgrimindo a idéia de que, sendo o comum acordo requisito para a instauração do dissídio, estamos mais próximos de uma arbitragem do que de um dissídio judicial típico, donde decorre que a solução encontrada para a controvérsia não estará sujeita a recurso.⁵⁰

Considerando o fato da exigência para a instauração dessa espécie de dissídio à concordância de ambas as partes, ainda que se realizada de forma tácita, implica na afirmação de que apenas existirá uma sentença normativa se os litigantes assim o desejarem.

Esse também tem sido o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho reconhecendo os limites de atuação do Poder Normativo da Justiça do Trabalho após a edição da Emenda Constitucional 45/04.

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELOS SUSCITADOS. EXTINÇÃO DO FEITO. ARTIGO 114, § 2º, DA CLT. MÚTUO ACORDO. Com a edição da Emenda Constitucional n.º 45/2004, estabeleceu-se novo requisito para o ajuizamento da ação coletiva de natureza econômica, qual seja, que haja

⁴⁹ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo coletivo do trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2003.p.298

⁵⁰ ROCHA, Andréa Presas. Dissídios coletivos: modificações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8147>>. Acesso em 20 out. 2010.

comum acordo entre as partes. Trata-se de requisito constitucional para instauração de instância do dissídio coletivo e diz respeito à admissibilidade do processo. A expressão -comum acordo-, de que trata o mencionado dispositivo constitucional, não significa, necessariamente, petição conjunta das partes, expressando concordância com o ajuizamento da ação coletiva, mas a não oposição da parte, antes ou após a sua propositura, que se pode caracterizar de modo expresso ou tácito, conforme a sua explícita manifestação ou o seu silêncio.⁵¹

No mesmo entendimento outra decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

O comum acordo, pressuposto específico para o ajuizamento do dissídio coletivo, exigência trazida pela Emenda Constitucional nº 45/04 ao art. 114, § 2º, da CF, embora idealmente devesse ser materializado sob a forma de petição conjunta da representação, é interpretado de maneira mais flexível pela Justiça do Trabalho, no sentido de se admitir a concordância tácita na instauração da instância, desde que não haja a oposição expressa do suscitado, na contestação.)⁵²

Mesmo com esse entendimento alguns Tribunais Regionais do Trabalho tem julgado pela interpretação literal do dispositivo mencionado, primando pela necessidade do comum acordo para o ajuizamento da ação. Conforme se verifica na decisão emanada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO. EXIGÊNCIA CONSTITUCIONAL DE AJUIZAMENTO DE COMUM ACORDO PELAS PARTES - O art. 114, parágrafo 2o., da Constituição da República de 1988, preconiza que, em caso de recusa de qualquer das partes à negociação coletiva, faculta-se às mesmas, de comum acordo, instaurarem dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho resolver o conflito, respeitadas as disposições legais mínimas de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. Em virtude da nova redação do referido dispositivo constitucional, tem-se a autocomposição como privilegiada pelo legislador para solução dos conflitos de interesses entre as categorias profissionais e econômicas, razão pela qual esse consenso se caracteriza como pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo. Dessarte, quando o ajuizamento do dissídio coletivo ocorre sem a

⁵¹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RO - 29800-06.2009.5.12.0000 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 18/10/2010, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 22/10/2010. Disponível em <https://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/>. Acesso em 20 out. 2010.

⁵² RODC - 20123/2006-000-02-00.0 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 14/09/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 25/09/2009. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/>. Acesso em 15 mar 10

concordância da parte contrária, há que se julgar extinto o processo, sem resolução de mérito, na forma do art. 267, inc. IV, do CPC.⁵³

Dessa forma o poder normativo da justiça do trabalho se limita ao respeito das normas legais, encontrando-se limitado a ela, considerando a necessidade do comum acordo.

É de suma importância a revisão desse dispositivo, considerando o fato do trabalhador, como parte hipossuficiente da relação laboral ser prejudicado, pois amparado nos dizeres do marco teórico anteriormente demonstrado, o réu quem irá decidir se pretende ou não ser demandado judicialmente.

Caso a parte interessada não aceite as propostas trazidas nos processos de negociação coletiva, basta simplesmente recusar-se de forma expressa em aceitar o dissídio coletivo.

Diante do exposto diversas ações tramitam no Supremo Tribunal Federal, dentre elas a ADI 3520 (em anexo) com o intuito de rever esse dispositivo, a fim de excluir a expressão comum acordo, permitindo o ajuizamento do dissídio por qualquer das partes interessadas sem a exigência desse pressuposto processual.

3.2 Comum acordo e o princípio da inafastabilidade

O princípio da inafastabilidade é a garantia que a parte tem de pleitear em juízo suas necessidades. Através do princípio da inafastabilidade da jurisdição, a Constituição da República afiança a necessária tutela estatal aos conflitos que ocorrem na vida em sociedade.

O artigo 5º, XXXV da Constituição da República expressa a garantia do princípio da inafastabilidade, o qual dispõe, *in verbis*: “Art. 5º [...]XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;”⁵⁴

⁵³ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO. Processo: 00668-2007-000-03-00-5 DC - DC Relator: Convocada Maria Cecília Alves Pinto. Disponível em

Nesse ponto grandes questionamentos tem sido evidenciado, no que diz respeito à exigência do comum acordo e à afronta ao contido no artigo.

A partir do momento que a Emenda Constitucional 45/04 estabeleceu como pressuposto para o ajuizamento do dissídio coletivo o comum acordo, tem-se notadamente a ameaça ao contido no princípio da inafastabilidade.

Luciana de Miguel Cardoso expressa que o que segue:

A Emenda Constitucional nº 45, de 8 dezembro de 2004, traz a necessidade de "comum acordo" para a instauração do dissídio de interesse. Essa alteração deve ser analisada sistematicamente com todo o texto constitucional. Percebe-se, assim, que se estaria afastando o conflito de uma tutela jurisdicional, por haver uma exigência na maior parte das vezes impossível de se satisfazer. Não se pode exigir do autor um requisito impraticável, sob pena de se estar cerceando seu direito de agir.⁵⁵

Diante da impossibilidade do ajuizamento por uma das partes tem-se a equivalência do afastamento do conflito coletivo da legítima solução por parte do Estado.

Afastar os conflitos de interesse da apreciação do Judiciário pode levar a conseqüências muito graves para a sociedade. Poderá haver uma perpetuação da situação de conflito, gerando grande insatisfação aos trabalhadores, e, inevitavelmente, compelir os trabalhadores à deflagração de greve, pois será a única forma disponível para pressionar as empresas à negociação. A tutela estatal é fundamental para a proteção dos interesses dos trabalhadores, tendo papel essencial na pacificação social dos conflitos.⁵⁶

Embora exista o entendimento de que tal pressuposto não ofende esse princípio tendo em vista que o ajuizamento de dissídio de natureza econômica tem como conseqüência o exercício do poder normativo pelos tribunais do trabalho, e tal, como é sabido, nada tem de jurisdicional.

Thais Borges Silva nesse sentido expressa que:

⁵⁴ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Edição eletrônica. Disponível em http://www.dji.com.br/constituicao_federal/cf111a117.htm. Acesso em 22 out. 2010.

⁵⁵ CARDOSO, Luciana de Miguel. *Da exigência de comum acordo para a instauração dos dissídios coletivos frente ao princípio da inafastabilidade da jurisdição*. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/9582>>. Acesso em: 11 nov. 2010.

⁵⁶ *Ibidem*. Acesso em: 11 nov. 2010.

O poder normativo da Justiça do Trabalho, por não ser atividade substancialmente jurisdicional, não está abrangido pelo âmbito normativo do art. 5º, XXXV, da Constituição da República. Assim sendo, sua restrição pode ser levada a efeito por meio de reforma constitucional, sem que seja violada a cláusula pétrea que estabelece o princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário.⁵⁷

Porém, se verdadeiramente for estabelecido o mútuo consentimento para o ajuizamento dos dissídios coletivos de natureza econômica, os trabalhadores permanecerão afastados da tutela do Estado, nascendo um espaço de desagrado social em razão da litigiosidade contida.

Considerando a falta de negociação e impossibilidade de provocar o Judiciário, os trabalhadores terão como alternativa exclusiva a deflagração de greve, o que origina estragos sociais e econômicos ao país e não nunca deverá ser excitada.

Assim sendo, é dever do Estado buscar soluções adequadas para as situações de conflito com justiça, tendo como intento a pacificação social que a razão de existir do Judiciário.

⁵⁷ SILVA, Thais Borges da. A nova configuração dos dissídios coletivos . Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=15109>>. Acesso em 25 out. 2010.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Certo é que as negociações coletivas são imprescindíveis dentro do âmbito trabalhista, tanto as convenções quanto os acordos coletivos são instrumentos normativos da Justiça do Trabalho.

Por meio das convenções trabalhistas, as quais se relacionam com as negociações em nível de categorias, o acordo pode ser alcançado. Assim, os sindicatos representantes da respectiva categoria deliberam acerca das condições de trabalho de seus representados.

No que diz respeito aos acordos coletivos vê-se que fazem referencia ao acordo firmado entre um determinado sindicato representante de uma classe de trabalhadores e uma empresa.

Nota-se que diferença primordial vista entre os dois institutos está em dizer que as convenções coletivas estão relacionadas a toda categoria, enquanto que o acordo implica apenas as partes envolvidas. Ainda, os sujeitos envolvidos são distintos, nas convenções coletivas firmado entre dois sindicatos, conquanto que nos acordos coletivos é entre empresa e sindicato representante da categoria.

A decisão proveniente dos dissídios coletivos é chamada de sentença normativa as quais possuem de lei, daí decorre o poder normativo da Justiça do Trabalho, já que da sua decisão se criam leis.

Essa é a nomenclatura dada a competência conferida à Justiça do Trabalho para solucionar, interpretar, e até mesmo criar e modificar normas, em sede de dissídios coletivos.

Os dissídios podem ser definidos como o processo em que o judiciário resolve as questões inerentes aos conflitos de trabalho.

É preciso evidenciar que os dissídios podem ser de natureza jurídica ou econômica. Os primeiros são destinados a proceder à interpretação das cláusulas da sentença normativa. Já os dissídios coletivos de natureza econômica estão relacionados com normas e condições de trabalho concernente à remuneração.

A Emenda Constitucional 45/04 trouxe mudanças importantes para a Justiça do Trabalho. Especificamente ao artigo 114, §2º da Constituição da República tais mudanças tiveram incidência direta aos dissídios coletivos de natureza econômica e ao poder normativo.

Com relação aos dissídios coletivos de natureza econômica a principal modificação foi a inserção do pressuposto processual do comum acordo entre as partes para a impetração do mesmo fez com que gerasse divergências, tendo em vista que a existência desse ajuste traria a falsa presunção de incitação à greve. Ou seja, diante da renúncia do empregador em aceitar o dissídio caberia aos empregados exercerem esse direito para que tivessem sua exigência reconhecida.

Visando uma melhor interpretação do dispositivo, a fim de atender aos anseios sociais, bem como o preconizado pelo princípio da proteção ao trabalhador e da inafastabilidade, é importante que se dê uma interpretação mais flexibilizada ao termo comum acordo, aceitando a propositura unilateral do dissídio desde que a outra parte não impugne o ato, conforme preceitua Amauri Mascaro do Nascimento, marco teórico dessa pesquisa, pois sem esse entendimento a parte que irá escolher sobre a possibilidade ou não de um processo contra si.

Vê-se que esse é o melhor entendimento a ser dado à matéria, até o julgamento das ADIs que tramitam no Supremo Tribunal Federal a fim de solucionar a problemática em questão.

REFERÊNCIAS

BASSO, Guilherme M. *Dissídio coletivo de natureza jurídica*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_04/diss%EDdio_coletivo_de_natureza_ju.htm. Acesso em 16 set. 2010.

BONFANTE, Bruna. *Dissídio coletivo, ação civil pública e a efetivação do princípio protetivo nas negociações coletivas*. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=13209>>. Acesso em 12 set. 2010.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de direito constitucional*. 2 ed., São Paulo: Saraiva. 2008.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *A redução de adicionais legais por negociação coletiva de trabalho*. Disponível em: [doutrina/texto.asp?id=1165](http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1165)>. Acesso em 17 ago. 2010.

CALVO, Adriana Carrera. *A ultratividade das convenções e acordos coletivos*. Disponível em: [doutrina/texto.asp?id=6449](http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6449)>. Acesso em 17 ago. 2010.

CARDOSO, Luciana de Miguel. *Da exigência de comum acordo para a instauração dos dissídios coletivos frente ao princípio da inafastabilidade da jurisdição*. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/9582>>. Acesso em: 11 nov. 2010.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Edição eletrônica. Disponível em http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt611a625.htm Acesso em 19 set. 2010.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Edição eletrônica. Disponível em http://www.dji.com.br/constituicao_federal/cf111a117.htm. Acesso em 22 out. 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

JUNIOR, Luiz Vicente. *Direito do Trabalho- Aspectos gerais*. Disponível em <http://www.juliobattisti.com.br/tutoriais/luizvicente/direitodotrabalho001.asp>. Acesso em 22 ago. 2010.

LIMA, Cristiano, *A importância dos Sindicatos*. Disponível em <http://www.cristianolima.com/index.php?Secao=Noticias.Mostra&Noticia=7486>. Acesso em 16 set. 2010.

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

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo coletivo do trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr. 2003.

MELO, Bruno H. Correia. A impossibilidade da incorporação de cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=414. Acesso em 18 ago. 2010.

MOREIRA, Fabio de Almeida. *Dissídio coletivo econômico e comum acordo*. Disponível em http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=988. Acesso em 16 set. 2010.

MOREIRA, Paulo. *Convenção e acordo coletivo de trabalho*. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2693/Convencao-e-acordo-coletivo-de-trabalho>. Acesso em 15 ago. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, 21 ed., São Paulo: Saraiva. 2002.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 21 ed., São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28 ed., São Paulo: LTr. 2002.

ROCHA, Andréa Presas. Dissídios coletivos: modificações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8147>>. Acesso em 20 out. 2010.

RODRIGUES, José Ricardo Simões. *Dissídios coletivos*. Disponível em http://ricardosimoes.com/docs/direito/dt_dissidios%20coletivos.pdf. Acesso em 18 set. 2010.

SANTEJANO, Deise. Cristiane Valente. *Convenções e acordos coletivos*. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1838/Convencoes-e-acordos-coletivos>. Acesso em 17 ago. 2010.

SILVA, Marcos Antonio Ribeiro. *Dissídio coletivo*. Disponível em http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/CI_041007_03.pdf. Acesso em 12 set. 2010.

SILVA, Thais Borges da. A nova configuração dos dissídios coletivos. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=15109>>. Acesso em 25 out. 2010.

SOUZA, Julião. *Dissídios Coletivos*. Disponível em <http://www.gravatai2.ulbra.tche.br/.../DISSIDIO%20COLETIVO%20LAMINA.doc>. Acesso em 15 set. 2010.

STUMER, Gilberto. As relações coletivas de trabalho, a liberdade sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2520. Acesso em 17 ago. 2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ReeNec e RO - 80300-68.2007.5.22.0000 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 13/09/2010, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 24/09/2010. Disponível em <https://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/>. Acesso em 20 out. 2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RO - 29800-06.2009.5.12.0000 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 18/10/2010, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 22/10/2010. Disponível em <https://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/>. Acesso em 20 out. 2010.

TST Enunciado nº 277. Disponível em http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0271a0300.htm. Acesso em 19 set. 2010.

ANEXO**PROCEDÊNCIA**

Número: **ADI 71425**
 Orgão de Origem: **SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**
 Origem: **DISTRITO FEDERAL**
 Volume: **1** Apensos:**0** Folhas:**98** Qtd.juntada linha: **0**

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Ramo do Direito
 Assunto **DIREITO DO TRABALHO | Sentença Normativa**
 Folhas **98**
 Data de Autuação **10/06/2005**

PARTES

Categoria	Nome
REQTE.(S)	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO - CONFENEN
ADV.(A/S)	RICARDO ADOLPHO BORGES DE ALBUQUERQUE
REQDO.(A/S)	CONGRESSO NACIONAL

Data Andamento Órgão Julgador Observação Documento 24/04/2010 Substituição do Relator, art. 38 do RISTF MIN. GILMAR MENDES

27/04/2006 CONCLUSOS AO RELATOR

27/04/2006 RECEBIMENTO DOS AUTOS DA PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA COM PARECER PELA IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO.

02/02/2006 VISTA AO PROCURADOR-GERAL DA REPUBLICA

02/02/2006 RECEBIMENTO DOS AUTOS DA ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO, COM DEFESA (PG N.º 11203/06 DO DIA 1º/02/06).

09/12/2005 VISTA AO ADVOGADO-GERAL DA UNIAO

09/12/2005 JUNTADA PG Nº 144002/05, DO CONGRESSO NACIONAL, PRESTANDO INFORMAÇÕES.

09/12/2005 INFORMACOES RECEBIDAS, OFICIO NRO.: 5616/R, PG Nº 144002/05, DO CONGRESSO NACIONAL.

28/11/2005 PUBLICACAO, DJ: DESPACHO DE 22/11/05.

28/11/2005 PEDIDO DE INFORM. CONGRESSO NACIONAL OFÍCIO Nº 5616/R - PRAZO: 10 (DEZ) DIAS..

22/11/2005 REMESSA DOS AUTOS À SEÇÃO CARTORÁRIA

22/11/2005 DESPACHO ORDINATORIO "O PEDIDO COMPORTA APRECIÇÃO NOS TERMOS DO ART. 12 DA LEI Nº 9868, DE 10 DE NOVEMBRO DE 1999. SOLICITEM-SE, POIS, INFORMAÇÕES NO PRAZO DE 10 (DEZ) DIAS. APÓS, VISTA, SUCESSIVAMENTE, POR 5 (CINCO) DIAS, AO ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO E AO PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA. PUBLIQUE-SE"

10/06/2005 CONCLUSOS AO RELATOR

10/06/2005 DISTRIBUIDO POR PREVENCAO MIN. CEZAR PELUSO

