



**A EXIGÊNCIA DO COMUM ACORDO PARA INSTAURAR DISSÍDIO COLETIVO  
DE NATUREZA ECONÔMICA.**

**THE AGREEMENT REQUIRED TO THE ECONOMIC COLLECTIVE BARGAINING**

*Bruno Wesley Barioni<sup>1</sup>*

**RESUMO:** Os sindicatos da categoria profissional e econômica e o empregador podem criar, modificar ou extinguir condições de trabalho e de remuneração por meio da negociação coletiva. Quando as partes recusam-se a negociar ou a submeter-se à arbitragem, faculta-se a elas ajuizar, de comum acordo, dissídio coletivo. Várias teses passaram a explicar a necessidade do comum acordo para o dissídio coletivo. A jurisprudência dominante entendeu que o comum acordo é exigível e sua necessidade para ajuizar dissídios coletivos de natureza econômica não afronta a garantia do acesso ao Judiciário porque os dissídios coletivos de natureza econômica pretendem criar direito novo e a plena acessibilidade ao Judiciário ocorre nas hipóteses de lesão ou ameaça a direitos preexistentes.

**Palavras-chave:** negociação coletiva; dissídio coletivo; comum acordo

**ABSTRACT:** The trade union and the employer can create, change or abolish working conditions and remuneration conditions by the collective bargain. When the parties do not negotiate or they do not use the arbitration, they can judge, by agreement, the judicial collective bargaining. There are many ideas who try to explain the agreement to judge the judicial collective bargaining. The dominant jurisprudence understood that the agreement is required and your necessity to judge the judicial collective bargaining does not brave the access to the justice because the economic collective bargaining creates new rules and the access to the justice occurs when there are lesion or threat to existing rights.

**Key words:** collective bargain; judicial collective bargain; agreement.

<sup>1</sup> Pós graduado em Direito do Trabalho e Previdência Social pelo Centro Universitário Toledo (Unitoledo)

## **INTRODUÇÃO**

O ordenamento jurídico possibilita que trabalhadores e empregadores, por si mesmos, discutam direitos e interesses gerais da categoria a fim de criar, modificar ou extinguir condições de trabalho.

O Estado apenas substituirá a vontade das partes nessa negociação entre elas e submetê-las-á à decisão judicial quando existir um conflito coletivo de interesses posto a sua apreciação.

A possibilidade de o Judiciário solucionar a lide e criar normas aplicáveis ao conflito de interesses denomina-se poder normativo da justiça do trabalho.

O dissídio coletivo, ajuizado após a infrutífera negociação coletiva de trabalho ou depois da recusa à arbitragem, é a ação pela qual os sindicatos e empregadores provocam os tribunais para que eles exerçam seu poder de criar normas gerais e abstratas por meio de uma sentença normativa.

A lei menciona a necessidade de comum acordo entre os litigantes para ajuizar o dissídio coletivo. Surgiram diversas teorias a respeito da concordância comum das partes envolvidas na lide porque, em tese, seria incoerente falar em acordo quando há dissenso entre as partes.

O estudo pretende demonstrar que a jurisprudência majoritária acata a teoria de que o comum acordo é requisito para instauração do dissídio coletivo.

Todo trabalho é desenvolvido pela contraposição de teses e antíteses a fim de extrair-se uma síntese, além de haver consulta a fontes do direito, a jurisprudências e a doutrinas sobre o assunto.

Logo, analisar os fundamentos das opiniões favoráveis e contrárias à necessidade do comum acordo serve para que os trabalhadores, os sindicatos e os tribunais embasem melhor suas ações e defendam suas opiniões de forma alicerçada, permitindo novos comportamentos diante do tema e até a redução de ações judiciais fadadas ao insucesso por conterem teses superadas ou não adotadas pelo Judiciário.

## **1. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O DISSÍDIO COLETIVO, SEU CONCEITO E SUAS ESPÉCIES**

Quando se fala em conflito coletivo trabalhista e em insucesso da negociação coletiva ou da arbitragem para a solução do litígio, surge a figura do dissídio coletivo, mencionado na CLT como o último recurso para pacificar os conflitos entre o capital e o trabalho (MARTINEZ, 2012, p. 995).

Dissídio coletivo é um processo judicial de solução das lides coletivas que no país ganhou máxima expressão como um importante mecanismo de criação de normas e condições de trabalho por meio da manifestação dos tribunais trabalhistas, os quais produzem sentenças denominadas normativas quando as partes que não se compuseram na negociação coletiva acionam a jurisdição, explica Amauri Mascaro Nascimento (2013, p. 548).

Caso a lide tenha cunho de natureza econômica ou de interesse, o dissídio coletivo terá por objetivo criar novos direitos no âmbito das categorias profissional e econômica, exercendo a Justiça do Trabalho o denominado poder normativo (SCHIAVI, 2014, p. 294).

Se o conflito for jurídico ou de interpretação, o objetivo do dissídio será tão somente declarar o alcance de determinado dispositivo de lei, convenção ou regulamentar no âmbito das categorias profissional e econômica. Nessa espécie de dissídio, a Justiça do Trabalho não exerce o poder normativo (SCHIAVI, 2014, p. 294).

“Nele não se discutem pretensões sobre condições de trabalho a serem instituídas pelo Judiciário, pois não é essa a sua finalidade, mas o pronunciamento judicial a respeito de dúvidas de interpretação de normas jurídicas ou, também, situações de fato” (NASCIMENTO, 2013, p. 568).

Além disso, o autor acrescenta que o “interessado pode diretamente e desde logo ingressar com a ação judicial uma vez que a finalidade do processo é interpretativa de norma legal ou convencional, o que não comporta negociação. O pretendido é de natureza declaratória” (NASCIMENTO, 2013, p. 568).

A competência é originária do segundo grau, o procedimento do dissídio econômico é igual, exceto quanto à tentativa de conciliação, que no dissídio coletivo jurídico é desnecessária. Todavia, nada impossibilita a reunião das partes para que se procure uma interpretação comum e para que o juiz apresente uma proposta de interpretação a ser submetida a elas (NASCIMENTO, 2013, p. 568).

A sentença normativa não será, conforme entendimento doutrinário mais amplo, concebida como sucedâneo da convenção coletiva não negociada entre as partes, porque a divergência não residiu nesse ponto e sim na diferente forma de interpretar uma norma já existente (NASCIMENTO, 2013, p. 568).

A sentença proferida pelos Tribunais Regionais, em processos de sua competência originária, como o caso dos dissídios coletivos jurídicos, comporta recurso ordinário no prazo de oito dias para o Tribunal Superior do Trabalho, conforme artigo 895, inciso II, da CLT.

Na greve, o dissídio coletivo, regulado no artigo 8º da Lei n. 7.783/89, tem natureza híbrida porque, na primeira análise, a Justiça do Trabalho vai dirimir a controvérsia jurídica, declarando ou não a greve como abusiva e, num segundo momento, ela apreciará as cláusulas econômicas, exercendo, assim, o poder normativo (SCHIAVI, 2014, p. 294).

Existindo uma greve, surge um conflito coletivo para cujo fim será necessário um modo de composição, espontaneamente entre os interessados, o sindicato dos trabalhadores e a empresa, hipótese em que se redigirá um acordo coletivo ou um contrato coletivo, ou, na ausência de composição autônoma, cabe ao interessado, que será qualquer das partes, propor o dissídio coletivo nos Tribunais do Trabalho (NASCIMENTO, 2013, p. 570-571).

As questões que serão examinadas e julgadas no dissídio coletivo de greve são sobre a legalidade ou abusividade do movimento, conforme o art. 9º, § 2º, da CF, e o pleito sobre as condições de trabalho às quais se contrapõem as partes e que levou os trabalhadores a paralisarem os serviços (NASCIMENTO, 2013, p. 571).

Caso a greve seja julgada ilegal ou abusiva, o tribunal ordenará o retorno imediato dos trabalhadores ao serviço senão o sindicato profissional poderá responder por prejuízos que possa causar, além de suportar a cominação de multa diária pelo descumprimento da decisão (NASCIMENTO, 2013, p. 571).

Em caso de greve, podem instaurar a instância os sindicatos e o Ministério Público do Trabalho. Mas, o MPT somente poderá ingressar com o dissídio de greve em atividade essencial, conforme pronuncia o parágrafo 3º do artigo 114 da CF (SCHIAVI, 2014, p. 294).

“Greve em atividades essenciais admite dissídio coletivo econômico e jurídico promovido pelo Ministério Público do Trabalho perante os Tribunais do Trabalho havendo ameaça de grave lesão ao interesse público” (NASCIMENTO, 2013, p. 573).

Para Sérgio Pinto Martins (2012 b, p. 703), o Ministério Público do Trabalho não tem legitimidade para propor dissídio coletivo de greve em atividade não essencial e em caso de greve em atividade essencial quando ausente lesão ou ameaça de lesão a interesse público.

Já Enoque Ribeiro dos Santos (2013, p. 204) defende a legitimidade do Ministério Público do trabalho para ajuizar dissídio coletivo de greve, de modo a atender aos direitos fundamentais da sociedade, não apenas nas áreas essenciais, mas também em outras áreas quando o órgão entender cabível e necessária sua intervenção para pacificar o conflito.

## 2. OS TRÂMITES PROCESSUAIS DO DISSÍDIO COLETIVO

A competência originária para analisar os dissídios coletivos será dos Tribunais Regionais do Trabalho, conforme suas competências territoriais. Caso o conflito envolva a jurisdição de mais de um Tribunal Regional do Trabalho, a competência para processar e julgar o dissídio coletivo será do Tribunal Superior do Trabalho (SCHIAVI, 2014, p. 294).

Pelos artigos 856 e 857 da CLT, possuem legitimidade para instaurar o dissídio coletivo, mediante representação escrita ao presidente do Tribunal Regional, e nele figurarem como suscitante e suscitado, em regra, os sindicatos, que são os defensores legais da categoria, tendo uma espécie de mandato legal para defendê-la.

“Mesmo em caso de suspensão do trabalho, como na greve, o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho não mais poderá instaurar o dissídio, pois o art. 856 da CLT foi revogado no aspecto pela Lei de Greve (Lei n. 7.783/89)” (SCHIAVI, 2014, p. 294).

“Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação”, estatui o parágrafo único do artigo 857 da CLT.

A representação do dissídio coletivo deve ser escrita contendo a qualificação das partes, os motivos do dissídio, principalmente, as bases para conciliação, esclarece o artigo 858 da CLT.

Conforme o art. 859 da CLT, “a representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembleia [...]”.

Recebida e protocolada a representação, e estando na devida forma, o presidente do tribunal designará a audiência de conciliação em dez dias, notificando os dissidentes, no teor do artigo 860.

Na audiência designada, comparecendo ambas as partes ou seus representantes, o presidente do tribunal as convidará para elas se manifestarem sobre os termos da conciliação. Caso não sejam aceitas as bases propostas, o presidente submeterá aos interessados a solução que lhe pareça capaz de resolver o dissídio, estatui o artigo 862 da CLT.

Pelo artigo 863 da norma consolidada, existindo acordo, o presidente o submeterá à homologação do tribunal na primeira sessão.

“Uma vez homologado o acordo, a decisão se revestirá do efeito da coisa julgada, sendo, portanto, irrecorrível” (SCHIAVI, 2014, p. 296).

Inexistindo acordo, não comparecendo as partes, ou ausente uma delas o presidente submeterá o processo a julgamento, depois de realizadas as diligências que entender necessárias e ouvido o Ministério Público do Trabalho, explica o artigo 864 da CLT.

Superadas as etapas procedimentais do dissídio coletivo, ou seja, a designação de audiência e tentativa de acordo e conciliação infrutíferos, o processo será submetido a julgamento com a prolação da chamada sentença normativa (SANTOS, 2013, p.205).

Da decisão proferida em dissídio coletivo de competência do tribunal regional cabe recurso ordinário para o TST, de acordo com o artigo 895, inciso II, da CLT.

Caso o dissídio seja de competência originária do TST, o recurso cabível é o de embargos infringentes para o próprio TST, com o objetivo de modificar a decisão proferida pelo TST em dissídios coletivos não unânimes, conforme o art. 894, I, a, da norma consolidada.

### **3. A EXIGÊNCIA DO COMUM ACORDO PARA INSTAURAR O DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA**

O artigo 114, § 2º, da Constituição, com redação determinada pela emenda constitucional 45/04, esclarece que se qualquer das partes recusar a negociação coletiva de trabalho ou a arbitragem, é facultado a elas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a justiça do trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção do trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Importante salientar que os “dissídios coletivos de natureza jurídica ou o de greve não exigem comum acordo entre as partes para serem propostos, pois a norma constitucional faz referência apenas a dissídio coletivo de natureza econômica” (MARTINS, 2012 b, p. 706).

Alguns intérpretes consideram que a expressão ajuizar de comum acordo não produz alteração alguma, pois o dissídio coletivo pressupõe conflito. Fora isso, eles argumentam que exigir consenso para ingresso do dissídio coletivo de natureza econômica fere um direito maior que é o do acesso à Justiça do Trabalho, previsto no art. 5º, XXXV, da CF. Logo, nessa base de argumentação, é inconstitucional a exigência do comum acordo para ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica. Em outras palavras, ainda é possível sustentar que a necessidade do comum acordo para instaurar o dissídio coletivo de natureza econômica

provoca litigiosidade contida, enfraquece os direitos trabalhistas e não proporciona melhoria da condição social do trabalhador (SCHIAVI, 2014, p. 298).

Para Enoque Ribeiro dos Santos (2013, p. 195) a afronta ao princípio do acesso ao Judiciário ao exigir-se o comum acordo consubstancia-se no fato de o autor necessitar de autorização do réu para obter o direito de postular em juízo o que, sem dúvida, não faz sentido no direito processual.

Exigir o comum acordo para instaurar o dissídio coletivo de natureza econômica colide com a Constituição, configurando-se requisito inconstitucional por condicionar o direito de ação assegurado a todos à autorização do réu, o que constitui fato inédito em qualquer ordenamento jurídico (SANTOS, 2013, p. 197).

A modificação introduzida contraria o princípio constitucional do direito público subjetivo de ação. Logo, ao Judiciário cabe, do mesmo modo que diante de uma lei infraconstitucional, declarar a incompatibilidade material da emenda com os preceitos fundamentais que presidem o ordenamento jurídico vigente. O dissídio coletivo econômico é considerado um processo, os princípios fundamentais do processo são aplicáveis a ele, sob pena de não ser tido como um processo, mas uma arbitragem pública feita pelo tribunal do trabalho, único caso em que seria compatível a exigência do consentimento comum para a sua propositura, como o é na arbitragem facultativa. Assim, a solução seria o STF declarar a inconstitucionalidade da exigência da instauração bilateral do dissídio coletivo econômico (NASCIMENTO, 2013, p. 564).

“O direito de ação é direito público subjetivo incondicionado. Se uma parte depende da outra para ajuizar a ação, seu direito pode ficar inviabilizado” (MARTINS, 2012 b, p. 708).

Condicionar o dissídio coletivo econômico à autorização do réu para que o processo possa ser movido seria o mesmo que ceder o direito de ação do autor para o réu, portanto uma hipótese contrária ao princípio constitucional do direito de ação e à inafastabilidade da jurisdição, na medida em que ninguém autorizará outrem a processá-lo, porque, como contestante no processo, seria grande a incompatibilidade entre o seu consentimento para que fosse demandado e a contestação que teria de fazer ao pleito para cuja propositura deu a sua aquiescência (NASCIMENTO, 2013, p. 565).

Embora importantes os argumentos anteriores, o § 2º do art. 114 da Constituição não é contrário ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, o qual é dirigido à lesão do direito já existente. O dissídio coletivo de natureza econômica possui natureza dispositiva ou, para alguns, natureza constitutiva, já que visa à criação de norma aplicável no âmbito da categoria

e não de aplicação do direito vigente a uma lesão concreta. Além disso, trata-se de competência excepcionalmente concedida à Justiça do Trabalho para criar normas jurídicas no âmbito das categorias profissional e econômica, no vazio da lei e solucionar o conflito coletivo de natureza econômica se as tentativas de negociação direta e arbitragem voluntária fracassarem (SCHIAVI, 2014, p. 298).

O Tribunal Superior do Trabalho entende que deve haver o comum acordo para ser possível instaurar o dissídio coletivo, de acordo com sua seção especializada em dissídios coletivos, no julgamento do agravo regimental 5506-10.2015.5.00.0000, relatado pelo ministro Barros Levenhagem, publicado em 15 de maio de 2015:

[...] **2. COMUM ACORDO. EXIGÊNCIA CONSTITUCIONAL DA SUA EXISTÊNCIA PARA A INSTAURAÇÃO DO DISSÍDIO COLETIVO.** O "**comum acordo**" é imprescindível para a instauração do dissídio coletivo. É que, como expressamente constou da decisão agravada, a atividade jurisdicional inerente ao poder normativo identifica-se como atividade atípica, à medida que, diferentemente da atividade judicante exercida no processo comum, não tem por finalidade a aplicação de direito preexistente, mas a criação de direito novo, detalhe que lhe dá feição *sui generis* de a Justiça do Trabalho, como órgão integrante do Poder Judiciário, desfrutar, mesmo que comedidamente, da atividade legiferante afeta ao Poder Legislativo. Tendo por norte essa singularidade da atividade jurisdicional cometida à Justiça do Trabalho, em sede de dissídio coletivo, mais a constatação de o § 2º do artigo 114 da Constituição ter erigido a negociação como método privilegiado de composição dos conflitos coletivos de trabalho, não se divisa nenhuma inconstitucionalidade na exigência do comum acordo para o seu ajuizamento.

Com efeito, se para a propositura do dissídio a Constituição exigiu a frustração da negociação coletiva entre os contendores, não há como se vislumbrar a pretensa vulneração do princípio da inderrogabilidade da jurisdição com a exigência de a entidade suscitada não se opor à sua promoção, considerando a atipicidade da atividade jurisdicional subjacente ao poder normativo deste ramo do Judiciário. Ressaltada a desnecessidade de a instauração do dissídio de natureza econômica ser precedida de petição conjunta dos dissidentes, como a princípio o podereria sugerir a expressão "**comum acordo**", interpretação teleológica da norma constitucional induz à conclusão de a novel exigência não se configurar como mera faculdade, mas como pressuposto de válido e regular desenvolvimento do processo, a teor do artigo 267, inciso IV, do CPC. Efetivamente, descartada a exigibilidade de os contendores, para provocação da atuação do poder normativo da Justiça do Trabalho, assim o tenham ajustado previamente, cabe verificar tão somente se a entidade sindical suscitada manifestou, em defesa, expressa oposição ao ajuizamento do dissídio coletivo ou, ao contrário, com ele consentira tacitamente, se acaso ali não a tenha veiculado. Essa significativa circunstância dilucida, a seu turno, a não aplicação, no processo coletivo do trabalho, da ortodoxia do processo comum de a matéria ser cognoscível de ofício pelo juiz, nos moldes do § 3º do artigo 267 do CPC, pelo que o seu acolhimento dependerá sempre e indeclinavelmente da iniciativa da parte adversa. No particular, agiganta-se a constatação de que a requerente recusara a intervenção do Judiciário do Trabalho para o processamento e apreciação do dissídio coletivo de autoria do requerido, recusa que, embora acolhida, não impediu o Colegiado de origem de prosseguir no exame das cláusulas deduzidas na inicial do dissídio. Ocorre que o comum acordo é imprescindível para instauração do dissídio coletivo, em virtude de ele se constituir, assinaladamente, em pressuposto de válido e regular desenvolvimento do processo, a teor do artigo 267, inciso IV, do CPC. O

Regional deixou claro que 'as próprias partes confirmam a realização de diversas tratativas que restaram infrutíferas', contudo, consta nos autos documentação anexa onde se vislumbra uma possível composição amigável, haja vista que no relatório sindical - São José dos Campos 95% dos empregados gostariam de votar a proposta de acordo apresentada pela agravada. Agravo regimental a que se **nega provimento**.

Assim, é pacífico o entendimento do tribunal superior que o requisito do comum acordo constitui pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do dissídio coletivo de natureza econômica. Portanto, havendo discordância expressa e tempestiva da parte contrária ao ajuizamento do dissídio coletivo, determina-se a extinção do processo sem resolução do mérito, por falta de pressuposto processual.

#### **4. A SENTENÇA NORMATIVA COMO RESULTADO DO DISSÍDIO COLETIVO E SUA NATUREZA JURÍDICA**

O dissídio coletivo de trabalho é uma ação coletiva e a sentença normativa proveniente vai produzir efeitos para todos os membros da categoria profissional ou econômica, independente de serem associados aos sindicatos signatários (SANTOS, 2013, p. 208).

Assim que proferida a sentença normativa, ela será publicada em 15 dias, desde essa data, as partes poderão requerer o cumprimento dela, embasando-se no acórdão de seu inteiro teor ou na certidão do julgado, de acordo com o artigo 7º, § 6º, da Lei n. 7.701/98 (SANTOS, 2013, p. 206).

Eduardo Gabriel Saad (2005, p. 748) conceitua a sentença normativa como ato-regra por possuir normas gerais, impessoais e abstratas, tem espírito de lei e corpo de sentença e, em nosso ordenamento, ainda é fonte de direitos e obrigações. Ou seja, a sentença normativa tem força de lei para empregados e empregadores de uma dada base territorial.

Distingue-se a sentença normativa da sentença clássica com relação a seu conteúdo. Ela não traduz a aplicação de norma jurídica existente sobre relação fático-jurídica configurada; por isso, não é rigorosamente exercício de poder jurisdicional. Na verdade, ela expressa a própria criação de normas jurídicas gerais, abstratas, impessoais, obrigatórias para incidir em relações futuras. Por isso, a sentença normativa equipara-se à lei em sentido material (DELGADO, 2014, p. 157).

Quando houver descumprimento das cláusulas avençadas na sentença normativa, o trabalhador prejudicado ou o sindicato da categoria profissional poderá ajuizar ação de cumprimento nas varas do trabalho (SANTOS, 2013, p.208).

“Desse modo, é uma reclamação trabalhista individual como as demais, movida em primeira instância, tendo como objetivo condenar o empregador a pagar ou a fazer, nos termos da sentença normativa que não cumpriu espontaneamente” (NASCIMENTO, 2013, p.575).

Necessário juntar cópia da sentença cujo cumprimento é almejado porque a sentença normativa não definitiva carece de exigibilidade processual imediata e direta, ela necessita da ação de cumprimento, meio de sua efetivação jurisdicional (NASCIMENTO, 2013, p.575).

## **CONCLUSÃO**

A negociação coletiva de trabalho é um método de pacificação dos interesses entre empregadores e trabalhadores cujo desenvolvimento se dá por meio desses mesmos atores sociais.

O sucesso da negociação coletiva gera a elaboração de instrumentos jurídicos aplicáveis no âmbito da categoria envolvida nas tratativas, os quais são verdadeiras normas jurídicas.

Essas normas coletivas podem conceder benefícios superiores aos previstos em lei, mas não podem reduzir direitos com patamar civilizatório mínimo de proteção ao empregado.

Caso seja infrutífera a negociação coletiva de trabalho, abre-se às partes a possibilidade de solucionar o conflito coletivo por meio da mediação, da arbitragem ou de dissídio coletivo econômico, jurídico ou de greve.

Ausente o acordo, as partes podem valer-se da arbitragem para resolução dos conflitos desde que os direitos negociados sejam patrimoniais e disponíveis, além disso, a sentença do árbitro terá o mesmo efeito do que o título executivo judicial.

Já o dissídio coletivo só poderá ser instaurado pelas partes nos casos de insucesso da negociação coletiva e da arbitragem.

A Justiça do Trabalho decidirá o conflito coletivo de natureza econômica desde que haja o comum acordo, requisito essencial para se instaurar o conflito coletivo. Havendo evidências de que a parte contrária se contrapôs à instauração da instância em defesa, a justiça declarará a extinção do processo, sem julgamento do mérito por ausência do requisito do comum acordo.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Publicado no D.O.U. em 9 de agosto de 1943.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Agravo Regimental 5506-10.2015.5.00.0000. Agravante: Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas e de material elétrico de São José dos Campos e região. Agravado: General Motors do Brasil Ltda. Relator: Ministro Barros Levenhagem, julgado em 11 de maio de 2015, publicado no diário eletrônico da justiça do trabalho em 15 de maio de 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações, sindicais e coletivas do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012 a.

\_\_\_\_\_. *Direito Processual do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2012 b.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1999.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: LTr, 1998.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 38. ed. São Paulo: LTr, 2005.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O microssistema de tutela coletiva: parceirização trabalhista*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2013.

SCHIAVI, Mauro. *Coleção preparatória para concursos jurídicos: Processo do trabalho*, v. 16. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.