

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO PROCESSUAL**

LEONARDO LAGE DA MOTTA

**OS DISSÍDIOS COLETIVOS E O COMUM ACORDO CONSTITUCIONAL:
DESAFIOS E SOLUÇÕES**

VITÓRIA/ES

2025

LEONARDO LAGE DA MOTTA

**OS DISSÍDIOS COLETIVOS E O COMUM ACORDO CONSTITUCIONAL:
DESAFIOS E SOLUÇÕES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Processual do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito Processual. Área de concentração: Justiça, Processo e Constituição. Orientador: Prof. Dr. Francisco Vieira Lima Neto

VITÓRIA/ES

2025

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

L174d Lage da Motta, Leonardo, 1970-
Os dissídios coletivos e o comum acordo constitucional: desafios e soluções / Leonardo Lage da Motta. - 2025.
80 f.

Orientador: Francisco Vieira Lima Neto.
Dissertação (Mestrado em Direito Processual) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Constituição federal. 2. Dissídios coletivos. 3. Dissídio coletivos de natureza econômica. 4. Comum acordo. 5. Princípios constitucionais e processuais. I. Vieira Lima Neto, Francisco. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 340

LEONARDO LAGE DA MOTTA

**OS DISSÍDIOS COLETIVOS E O COMUM ACORDO CONSTITUCIONAL:
DESAFIOS E SOLUÇÕES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Processual do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito Processual. Área de concentração: Justiça, Processo e Constituição. Orientador: Prof. Dr. Francisco Vieira Lima Neto

Aprovado em: 19 de dezembro de 2025.

Comissão examinadora:

Prof. Dr. Francisco Vieira Lima Neto
Universidade Federal do Espírito Santo
Orientador

Prof. Dr. Claudio Iannotti da Rocha
Universidade Federal do Espírito Santo
Membro interno

Prof. Dr. Geovany Cardoso Jevaux
Universidade Federal do Espírito Santo
Membro interno

Prof. Dr. Ricardo José Macedo de Britto
Pereira
UDF Centro Universitário
Membro externo



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO PROCESSUAL

ATA DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DO MESTRANDO LEONARDO LAGE DA MOTTA

Às 9:30 horas do dia 19 do mês de dezembro do ano de 2025, web conferência, reuniu-se a Banca Examinadora assim composta: Prof. Dr. Francisco Vieira Lima Neto (orientador), Prof. Dr. Cláudio Iannotti da Rocha (membro interno), Prof. Dr. Geovane Cardoso Jevaux (membro interno) e Prof. Dr. Ricardo José Macedo de Britto Pereira (membro externo - UDF) para a sessão pública de Defesa de Dissertação do mestrando Leonardo Lage da Motta, com o tema: “Os Dissídios Coletivos e o Comum Acordo Constitucional: Desafios e Soluções”. Presentes os membros da banca e o examinando, o presidente deu início a sessão, passando a palavra ao aluno; após exposição de 20 minutos por parte do examinando, os membros da banca formularam as suas arguições, as quais foram respondidas pelo aluno; em seguida, o presidente da sessão solicitou que os presentes deixassem a sala virtual para que a banca pudesse deliberar; ao final das deliberações, o presidente da sessão convocou o mestrando e os interessados para ingressarem na sala; com a palavra, o presidente da banca leu a decisão da banca que resultou a:

<input checked="" type="checkbox"/>	APROVAÇÃO do examinando; por fim, a presidente da sessão alertou que o aprovado somente terá direito ao título de Mestre após a entrega da versão final de sua dissertação em meio digital à Secretaria do Programa e da homologação do resultado da defesa pelo Colegiado Acadêmico do PPGDIR/UFES.
<input type="checkbox"/>	REPROVAÇÃO do examinando; por fim, o presidente da sessão alertou que o aluno deverá verificar no Regimento do PPGDIR/UFES quais os efeitos desta decisão, devendo eventuais requerimentos serem dirigidos por escrito à coordenação do PPGDIR/UFES.
Conforme decisão do Colegiado Acadêmico do dia 29.09.2023, os conceitos dos campos acima passaram a seguir a seguinte métrica: 0,0 (zero) a 6,9 (seis vírgula nove) = REPROVADO; 7,0 (sete) a 10,0 (dez) – APROVADO.	
NOTA	
9.0	

Reconhecimento do curso: Portaria MEC nº 946 | Publicação no DOU em 30/11/2021
Av. Fernando Ferrari, 514, CCJE, Campus de Goiabeiras, Vitória–ES, Brasil. CEP 29075-910
E-mail: pos.direito@ufes.br | Site: <http://www.direito.ufes.br>





ATA DEFESA PPGDIR - LEONARDO LAGE DA MOTTA (1)

Data e Hora de Criação: 22/12/2025 às 10:53:55

Documentos que originaram esse envelope:

- ATA DEFESA PPGDIR - LEONARDO LAGE DA MOTTA (1).pdf (Arquivo PDF) - 1 página(s)



Hashs únicas referente à esse envelope de documentos

[SHA256]: 1dd1cf2cb7a58e099936173e0fd512fc97ae82f30c1647fe868e24c35d4d35b3

[SHA512]: a181ced632a9aaa586139c6fe0bbf47c2a83481c2ecb7894deb601f269b2728eadcb4cb643e394f4792c4d43f94e74b243b70dabfc98437f292ca6247f510e73

Lista de assinaturas solicitadas e associadas à esse envelope



ASSINADO - Francisco Vieira Lima Neto (francisco.lima@ufes.br)

Data/Hora: 22/12/2025 - 19:38:43, IP: 223.118.50.78, Geolocalização: [12.5503049, -70.057166]

[SHA256]: 9cb0ee8e25ef89593f7068566af212a5bc29e51b30e376ab791d36eab3b5c77f

Assinatura Eletrônica Avançada (Conforme Lei nº 14.063/20, art. 4º, II)



ASSINADO - Claudio Iannotti da Rocha (claudiojannotti@hotmail.com)

Data/Hora: 22/12/2025 - 19:42:00, IP: 191.246.145.52, Geolocalização: [-20.297060, -40.293807]

[SHA256]: 792a02d7ea326f4d8085af3080baf2b20418836b6b2cebbd7c1924137f79748d

Assinatura Eletrônica Avançada (Conforme Lei nº 14.063/20, art. 4º, II)



ASSINADO - Geovany Cardoso Jevaux (geovany.jevaux@hotmail.com)

Data/Hora: 22/12/2025 - 19:44:01, IP: 187.120.32.103, Geolocalização: [-20.821861, -40.676458]

[SHA256]: 9f7c224625063d1edca3858a744e315c71e97ab50bbd27de0b49f33f78650c3e

Assinatura Eletrônica Avançada (Conforme Lei nº 14.063/20, art. 4º, II)

Histórico de eventos registrados neste envelope

22/12/2025 19:44:01 - Envelope finalizado por geovany.jevaux@hotmail.com, IP 187.120.32.103

22/12/2025 19:44:01 - Assinatura realizada por geovany.jevaux@hotmail.com, IP 187.120.32.103

22/12/2025 19:42:00 - Assinatura realizada por claudiojannotti@hotmail.com, IP 191.246.145.52

22/12/2025 19:38:43 - Assinatura realizada por francisco.lima@ufes.br, IP 223.118.50.78

22/12/2025 19:38:33 - Envelope visualizado por francisco.lima@ufes.br, IP 223.118.50.78

22/12/2025 10:54:10 - Envelope registrado na Blockchain por milena.t.oliveira@apoio.ufes.br, IP 200.137.65.102

22/12/2025 10:54:10 - Envelope encaminhado para assinaturas por milena.t.oliveira@apoio.ufes.br, IP 200.137.65.102

22/12/2025 10:53:56 - Envelope criado por milena.t.oliveira@apoio.ufes.br, IP 200.137.65.102

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, o Grande Arquiteto do Universo, que torna todas as coisas possíveis.

Agradeço a minha família, meus amigos e meus sócios que durante o período de estudo souberam me compreender, apoiar e aceitar as minhas ausências.

Agradeço a todos os professores do programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Espírito Santo, principalmente aos Professores Doutores Claudio Iannotti da Rocha e Geovany Cardoso Jevaux, pela dedicação, disponibilidade e as mais variadas contribuições que orientaram minha formação.

Agradeço ainda aos meus colegas de turma e serventuários da Universidade Federal do Espírito Santo, que tanto contribuíram e me ensinaram das mais diversas maneiras durante os anos de preparação e possibilitaram a conquista de mais este objetivo.

Agradeço, também, a todos os doutrinadores e pesquisadores citados nesta dissertação, que com suas luzes e sabedoria pavimentaram o meu caminho possibilitando a entrega desta tarefa.

Finalmente, agradeço profundamente, ao meu orientador Professor Doutor Francisco Vieira Lima Neto, pela orientação segura, paciência e disponibilidade acadêmica, que foram fundamentais para a concretização desta dissertação.

“Não chores, que a vida é luta renhida: Viver é lutar. A vida é combate, que os fracos abate, que os fortes, os bravos só pode exaltar.”

(Canção do Tamoio – Gonçalves Dias)

RESUMO

A pesquisa analisa o parágrafo segundo do artigo 114 da Constituição Federal Brasileira de 1988, alterado pela Emenda Constitucional 45 de 2004, que estabeleceu o “comum acordo” como condição para interposição do dissídio coletivo de natureza econômica. A análise visa investigar os problemas e as possíveis soluções para o caso de não concordância de uma das partes com a interposição do dissídio. Para tanto, é feita uma análise dos dissídios coletivos, a constitucionalização do processo do trabalho e seus princípios, sempre observando o contexto dogmático em que se inserem os dissídios coletivos. Busca-se harmonizar a constitucionalidade do texto legal em análise em harmonia com a efetividade e a eficiência buscadas pelo direito; sem se afastar dos direitos fundamentais e constitucionais. Os aspectos doutrinários sobre a exigência constitucional e as suas interpretações, focando nas possíveis soluções, com a preservação das garantias processuais constitucionais nos litígios coletivos e os princípios processuais, apontando ao final as conclusões e opções processuais para as partes. O método utilizado perpassa pela análise crítica e discussão das posições doutrinárias referentes à problemática exposta, bem como pela análise da legislação e doutrina processual, a fim de extrair uma sistematização a respeito do tema, objetivando obter os parâmetros mais adequados para viabilizar o objetivo de se constituir a norma coletiva.

Palavras-chave: Constituição Federal; Dissídios Coletivos; Dissídio Coletivo de Natureza Econômica; Comum acordo; princípios constitucionais e processuais.

ABSTRACT

The research analyzes paragraph two of Article 114 of the Brazilian Federal Constitution of 1988, amended by Constitutional Amendment No. 45 of 2004, which established the “common agreement” as a condition for filing a collective labor dispute of an economic nature. The analysis aims to investigate the problems and possible solutions in cases where one of the parties does not agree with the filing of the dispute. To this end, an examination is carried out on collective labor disputes, the constitutionalization of labor procedure and its principles, always within the dogmatic context in which collective disputes are situated. The objective is to reconcile the constitutionality of the legal provision under examination with the effectiveness and efficiency sought by law, without departing from fundamental constitutional rights. The study addresses doctrinal aspects concerning the constitutional requirement and its interpretations, focusing on possible solutions while preserving constitutional procedural guarantees in collective litigation and procedural principles, ultimately presenting conclusions and procedural options for the parties. The method employed involves critical analysis and discussion of doctrinal positions regarding the issue at hand, as well as an examination of legislation and procedural doctrine, with the aim of systematizing the subject in order to establish the most appropriate parameters to achieve the objective of constituting the collective norm.

Keywords: *Federal Constitution; Collective Labor Disputes; Collective Labor Dispute of an Economic Nature; Common Agreement; Constitutional and Procedural Principles.*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 DISSÍDIOS COLETIVOS	16
1.1 DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA	20
1.2 DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA	22
2 A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO PROCESSO TRABALHO E OS PRINCÍPIOS PROCESSUAIS QUE REGEM O PROCESSO DO TRABALHO	25
2.1 HISTÓRICO DAS CONSTITUIÇÕES E A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO PROCESSO DO TRABALHO	25
2.2 O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ E A SUA PREVALÊNCIA NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS	33
2.3 PRINCÍPIO DA COOPERAÇÃO PROCESSUAL	36
2.4 A DECLARAÇÃO DE CONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO 2º DO ART. 114 DA CLT	38
2.5 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO DE 1988 E DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº45 DE 2004 E A ALTERAÇÃO POSTA PELA LEI 13.467/2017	41
3 O DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA	48
3.1 TRÂMITE DO DISSÍDIO DE NATUREZA ECONÔMICA	48
3.2 A EXIGÊNCIA DO COMUM ACORDO E O JUÍZO ARBITRAL	50
3.3 RELEITURA DA NECESSIDADE DO COMUM ACORDO E DA NATUREZA ECONÔMICA	51
3.4 O DIREITO DE GREVE	54
4 AS CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DO MÚTUO ACORDO E AS POSSÍVEIS SOLUÇÕES	57
4.1 A AUSÊNCIA DE ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO E A PERDA DE DIREITOS	58
4.2 A CONCORDÂNCIA TÁCITA	59
4.3 A INTERPOSIÇÃO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA	63
4.4 OUTRAS POSSÍVEIS SOLUÇÕES	64
5 CONCLUSÃO	68
REFERÊNCIAS	76

INTRODUÇÃO

O direito moderno tem incentivado cada vez mais a autocomposição, privilegiando e fortalecendo as instituições para que alcancem um consenso sobre as eventuais demandas, sem a interferência do Estado.

Após as alterações constitucionais postas pela Emenda Constitucional 45/2004 e as substantivas alterações da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), advindas da Lei 13.467/2017, as relações coletivas se tornaram ainda mais complexas, pois em conjunto com a necessidade do “comum acordo” e o término da ultratividade das convenções coletivas, a negativa de uma das partes em concordar com a interposição do dissídio de natureza econômica trouxe para a realidade um problema, que além de prejudicar a autocomposição almejada pela Constituição Federal, pode causar prejuízos econômicos e jurídicos profundos nas classes inconciliadas.

Deste modo, constitui objeto de análise da presente dissertação os aspectos do parágrafo 2º, inciso IX, do Art. 114 da Constituição Federal¹, em sua literalidade e diante dos critérios fáticos e valorativos aplicáveis às questões decorrentes da negativa de uma das partes em concordar previamente com a interposição do dissídio de natureza econômica, este é o ponto de partida do marco teórico que será desenvolvido no trabalho.

O objeto desta dissertação se enquadra na linha II de pesquisa do orientador, dentro do programa de mestrado da Universidade Federal do Espírito Santo, uma vez que tem como objetivo geral examinar a teoria do processo voltada ao tema constitucional, visando a garantia do direito material. Trata-se, portanto, de tema contemporâneo é voltado a garantir a tutela de direitos através da prestação jurisdicional efetiva, adequada e socialmente comprometida.

A escolha se deu diante da necessidade de avaliação do tema diante das novas interpretações dadas ao tema após a Emenda Constitucional 45 e a Lei 13.467/2017, utilizando como literatura básica o livro intitulado Dissídio Coletivo e a exigência do comum acordo de Bruno Reis de

¹“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.” BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2024.

Figueiredo, que foi lançado em 2016, pela editora RTM, mas que, embora relevante, com o advento da Lei 13.467/2017, ficou desatualizado e não enfrentava o tema a luz das novas diretrizes legais.

Além disto, a base teórica é consolidada no Curso de Direito Processual do Trabalho de Claudio Iannotti da Rocha, no Acesso à Ordem Jurídica Justa de Kazuo Watanabe e na obra Teorias do Estado e da Constituição de Geovany Cardoso Jevaux, tais obras criaram a base conceitual para o desenvolvimento e aprofundamento do presente trabalho.

Assim, estabelecida a linha de pesquisa e a base teórica, primeiramente é preciso que a legislação objeto da presente dissertação seja explicitada, ou seja, as partes, nos termos do indigitado parágrafo 2º, têm que concordar com a interposição do dissídio para que haja a sua admissão.

Nas decisões proferidas na ADIN 3432 e RE 1002295² com Repercussão Geral reconhecida (Tema 841), o STF reconheceu a constitucionalidade do parágrafo 2º do Art. 114 da CF/88, portanto, não será enfrentada a questão de sê-lo ou não constitucional, mas tão somente como ele deve ser interpretado.

² “Prevaleceu, no julgamento do RE, o voto do ministro Alexandre de Moraes. Ele explicou que o dissídio coletivo de natureza econômica é uma ação de natureza constitutiva, segundo o artigo 241 do Regimento Interno do TST, e ajuizado “para a instituição de normas e condições de trabalho”. Segundo ele, a garantia constitucional do direito de ação, ou princípio da inafastabilidade da jurisdição (artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal) se refere à violação ou à ameaça a direitos já constituídos, “nada dispondo, pois, acerca daqueles que poderão vir a ser criados por dissídios coletivos”.

O ministro Alexandre de Moraes assinalou que a condição do comum acordo tem o objetivo de privilegiar a solução consensual dos conflitos, colocando a intervenção estatal, por meio da sentença normativa, como último recurso. Como exemplo, citou outras ações que têm requisitos para seu ajuizamento, como o habeas data, em que se exige comprovação de prévio indeferimento administrativo ou da omissão em atender o pedido de informações. Citou, ainda, recente decisão em que o Plenário, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3423, considerou constitucional a expressão “comum acordo” contida no artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal.” (Tema 841, STF, Supremo Tribunal Federal (stf.jus.br) BRASIL. Superior Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário, RE 1002295, Plenário, Brasília/DF, in site: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5065252>, acesso em 05/09/2025

O objetivo será identificar juridicamente a natureza do objeto de estudo, suas condições formais e processuais, enfrentando após a análise doutrinária do tema e a forma de transpor o óbice processual constitucionalmente imposto.

Assim, tratando-se de condição processual formal para interposição do dissídio, este é um problema que merece uma especial análise, visto que à primeira vista, não se vislumbra lógica na imposição de comum acordo às partes para demandarem em juízo. O comum acordo presume uma relação processual amigável, o que, definitivamente, ao ingressar em juízo, as partes não têm.

Além disto, se é necessário que as partes concordem com o ingresso da ação, estar-se-ia transferindo para o réu o poder de autorizar que o autor demande em seu desfavor, praticamente decidindo a admissibilidade do processo. Neste contexto, para alguns autores, há a descaracterização da lide para um juízo arbitral, o que também demanda análise.

Nos mais diversos artigos sobre o tema, há sempre o questionamento sobre a autorização para o ingresso da ação. Amauri Mascaro Nascimento, de forma muito clara, se posiciona dizendo que além de criar uma condição para ação, a previsão constitucional inverteu a titularidade do direito de ação, concedendo a outra parte o poder de autorizar ou não o ingresso em juízo,³ como já dito.

Portanto, o problema a ser enfrentado parte da premissa de que sendo constitucional a exigência do parágrafo segundo do ART. 114 da Constituição Federal de 1988 que prevê o comum acordo; o que fazer quando uma das partes se nega a concordar com a interposição do Dissídio Coletivo de natureza econômica? Quais as consequências disto e quais as possíveis soluções?

³ “...Teria todo sentido a escolha, pelas partes, da arbitragem por proposta comum. Mas não tem nenhum sentido o processo judicial do dissídio coletivo, como tal, ajuizável somente quando as duas partes desejarem o processo, figura inexistente no direito processual contencioso. Se a natureza jurídica do dissídio coletivo é a de processo, condicioná-la à autorização do réu, para que o processo pudesse ser movido, seria o mesmo que transferido direito de ação do autor para o réu, portanto uma hipótese absurda e que contraria o princípio constitucional do direito de ação e inafastabilidade da jurisdição, na medida em que é óbvio que ninguém autorizará outrem a processá-lo porque, como contestante no processo, seria total a incompatibilidade entre o seu consentimento para que fosse demandando e contestação que teria que fazer o pleito para cuja propositura deu a sua aquiescência. A exigência do mútuo consentimento não apenas criou uma condição para ação ou um pressuposto processual, mas, indo mais longe, inverteu a titularidade do direito de ação. O poder de acionar a jurisdição passa das mãos do autor para as do réu, o que equivale à negação do direito de ação”. Nascimento, Amaruri Mascaro. *A questão do dissídio coletivo* “de comum acordo”. Revista LTr: Legislação do trabalho, v. 70, nº 6, p. 647-656, junho 2006, p. 649.

É preciso enfrentar o tema a luz dos princípios processuais da boa-fé e da cooperação processual, principalmente, quando se verifica que uma das partes age de maneira a obstaculizar o andamento das negociações, aproveitando-se da literalidade do texto constitucional.

Para a perfeita compreensão do tema, será observada a história da constitucionalização do processo do trabalho e as formas de negociação coletiva até a interposição do Dissídio, de modo a se compreender a complexidade da negociação e a importância da autocomposição.

A análise científica será baseada na teoria tridimensional, buscando os fatos, valores e a norma, de forma obter uma racionalização da matéria.⁴

Visando sempre ao processo moderno que ultrapasse os limites da teoria Kelseniana, sopesando os argumentos para não cair na linha do direito natural, mas sim qualificando a norma pré-estabelecida para dar a ela, na linha do que defendido por Miguel Reale⁵, dentro dos fatos específicos, o seu devido valor.

Como todas as relações de direito, o direito do trabalho também estabelece uma diferença entre os procedimentos individuais para os coletivos. Os direitos coletivos recebem uma especial atenção em razão da união dos próprios trabalhadores, que muitas vezes se veem premidos a paralisar as suas atividades, para conseguir uma melhor defesa de seus interesses.

⁴ Na óptica tridimensional “fato, valor e norma são dimensões essenciais do direito, o qual é, desse modo, insuscetível de ser partido em fatias, sob pena de comprometer-se a natureza especificamente jurídica da pesquisa”. Assim, a teoria tridimensionalista do direito, conforme pensada por Miguel Reale, concebe que o direito possui os mesmos três elementos formadores (fato, valor e norma), sendo certo que estes são indissociáveis e irredutíveis um ao outro, correlacionando-se necessariamente, de forma unitária (o que diferencia dos tridimensionalismos abstratos ou genéricos) e concreta (que diferencia de um suposto idealismo) em toda análise do fenômeno do Direito. Gonzaga, Alvaro de Azevedo; Roque, Nathaly Campitelli Roque, *Teoria Tridimensional do Direito*, Tomo Teoria Geral e Filosofia do Direito, Edição 1, Abril de 2017 Disponível em: <https://enciclopeiajuridica.pucsp.br/verbete/64/edicao-1/tridimensional-do-direito,-teoria>, acesso em 14 jul. 2024.

⁵ “Direito não é só norma, como quer Kelsen, Direito, não é só fato como rezam os marxistas ou os economistas do Direito, porque Direito não é economia. Direito não é produção econômica, mas envolve a produção econômica e nela interfere; o Direito não é principalmente valor, como pensam os adeptos do Direito Natural tomista, por exemplo, porque o Direito ao mesmo tempo é norma, é fato e é valor” Reale, Miguel. *Teoria Tridimensional do Direito*. 5ª ed., Editora Saraiva, São Paulo, 2003. p.9.

É sabido que durante o curso da história humana o direito do trabalho não foi capaz de defender de forma eficaz o trabalhador de forma individual, pois este não tinha em muitos momentos da história a força necessária para defender seus direitos mais abrangentes.

Desde o evento da primeira greve da história, ocorrida em 1152 a. C., pelos artesãos que serviam à Necrópole Real de Ramsés⁶, passando pelo movimento ludista ocorrido na Inglaterra no final do século XVIII e início do século XIX, onde os trabalhadores contestavam a industrialização⁷, seguido pelo cartista na metade do século XIX, em que William Lovett organizou o movimento não só através de protestos mas também através de petições ao parlamento⁸, dentre muitos outros, não se pode questionar que a atuação em conjunto se mostra mais eficaz.

Compreender esta necessidade de conjunto para obtenção dos objetivos é primordial para o presente estudo, pois antes da realização da greve, vários atos são praticados, como reuniões, assembleias laborais e patronais, mediações no Ministério Público do Trabalho e em outros órgãos.

Os trabalhadores e empresas se unem em conformidade com a similitude de suas atividades em forma de sindicatos e associações. Os sindicatos por sua vez se reúnem na forma de Federações e as Federações em Confederações, nos termos dos artigos 511, 533 a 535 da CLT⁹. Por meio destas organizações civilmente constituídas eles têm a legitimidade necessária para, em conjunto, buscar uma adequação na legislação de forma específica.

Por força do Art. 611-A da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017, as Convenções Coletivas têm força de Lei e por isso a importância de que sua negociação seja realizada de forma equânime. Por outro lado, a retirada do princípio da ultratividade, nos termos do parágrafo 3º do Art. 614 da CLT¹⁰, tornou ainda mais perigosa a norma prevista no parágrafo 2º do Art. 144 da

⁶<https://www.worldhistory.org/trans/pt/2-1089/a-primeira-greve-de-trabalhadores-da-historia/> acesso em 02/09/2025.

⁷ In <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/ludismo.htm>, acesso em 12 set 2025

⁸ Idem 7

⁹ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm, acesso em 02 set. 2025.

¹⁰ “Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei 5.452/1943.*

Constituição Federal de 1988, pois a ausência do acordo sobre o tema poderá obrigar a categoria a retornar aos termos da Lei.

Estabelece assim a eficácia da norma, que como elucidou Carlos Henrique Bezerra Leite, o vocábulo “eficácia” é usado de forma diversa pelos juristas, podendo ser usado como: validade, vigência ou efetividade, podendo ainda ser interpretada como “aptidão de uma norma para produzir todos seus efeitos legais.”¹¹. Para efeitos do presente estudo, o termo será utilizado com este conceito amplo; de produzir seus efeitos legais.

Todos estes aspectos serão abordados no presente estudo: a fase pré-dissídio, o dissídio e as suas condições, bem como os possíveis contornos legais para o entreve imposto pelo parágrafo 2º do Art. 144 da CF/88.

Os estudos desenvolvidos no grupo de pesquisa FPCC – Fundamentos do Processo Civil Contemporâneo, coordenado pelo Dr. Hermes Zaneti Junior, em co-liderança com o Dr. Antônio Gidi, foram fundamentais para a perfeita compreensão da aplicação da Constituição Federal e do Código de Processo Civil, nos aspectos fundamentais do Direito Coletivo do Trabalho para o perfeito desenvolvimento deste trabalho.

Nesse sentido, a complexidade das relações coletivas contemporâneas exige que o estudo do comum acordo seja realizado de modo interdisciplinar, dialogando com a teoria geral do processo, com o direito constitucional e com a teoria política. O dissídio coletivo de natureza econômica não é apenas um instrumento jurídico; ele representa, em última instância, uma via institucional de pacificação social e de preservação do equilíbrio entre capital e trabalho. Por isso, compreendê-lo demanda atenção aos elementos históricos e estruturais que moldam os conflitos trabalhistas, bem como às transformações do próprio Estado Democrático de Direito.

A ampliação do papel da negociação coletiva, reforçada tanto pela Constituição de 1988 quanto pelas reformas subsequentes, torna imperativa uma reflexão aprofundada acerca das condições que permitem ou impedem o acesso à jurisdição coletiva. O requisito do comum acordo, apesar

Brasília, DF: Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 13 jun. 2024.

¹¹ Leite, Carlos Henrique Bezerra, Pimenta, Paulo Roberto Lyrio, Pelá, Carlos, *A validade das normas jurídicas*, Coordenador Renan Lotufo, Barueri, Sp, Manole, 2005, p. 34

de sua formulação aparentemente simples, carrega uma série de implicações que repercutem diretamente na efetividade dos direitos sociais. A desatenção a essas repercussões pode resultar na consolidação de práticas que fragilizam sindicatos, desorganizam categorias e ampliam desigualdades já estruturais no mercado de trabalho.

Além disso, o estudo do tema revela que a configuração atual do dissídio coletivo brasileiro não pode ser analisada sem levar em conta o contexto de crescente flexibilização das relações trabalhistas. A prevalência do negociado sobre o legislado, aliada à extinção da ultratividade, deslocou para o campo negocial uma responsabilidade que antes era parcialmente estabilizada por normas de duração estendida. Com isso, a exigência do comum acordo adquiriu peso ainda maior, podendo atuar como incentivo ao diálogo ou, ao contrário, como meio de esvaziamento da proteção coletiva caso utilizada de maneira estratégica e desleal.

Outro aspecto relevante diz respeito à necessidade de se examinar o comportamento das partes à luz dos princípios da boa-fé objetiva e da cooperação. O processo coletivo moderno não pode tolerar práticas oportunistas, voltadas a impedir a solução do conflito ou a gerar impasses artificiais. O Estado, embora propulsor da autocomposição, permanece como guardião das condições mínimas que permitem que a negociação produza resultados justos e equilibrados.

Assim, refletir sobre o significado da recusa infundada ao dissídio implica refletir sobre os limites éticos e jurídicos da atuação coletiva.

A introdução deste estudo também busca demonstrar que o Direito Coletivo do Trabalho deve ser interpretado segundo uma metodologia que privilegie a funcionalidade das instituições e a máxima efetividade das normas constitucionais. A análise meramente literal dos dispositivos não se mostra suficiente diante da densidade valorativa que caracteriza os direitos sociais. Assim, a consideração dos aspectos fáticos e axiológicos se mostra imprescindível para compreender como o parágrafo 2º do art. 114 deve operar dentro da ordem jurídica contemporânea.

Ademais, a crescente judicialização dos conflitos coletivos evidencia que a ausência de mecanismos eficazes de superação dos impasses negociais pode levar a cenários de instabilidade que afetam não apenas trabalhadores e empregadores, mas toda a sociedade. Greves prolongadas, paralisações sucessivas e perda de previsibilidade econômica são

exemplos de consequências que podem ser mitigadas mediante o fortalecimento de instrumentos adequados de solução de conflitos, entre os quais o dissídio coletivo ocupa posição central.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível compreender que a exigência do comum acordo não deve ser analisada de maneira isolada, mas sim como parte de um sistema normativo integrado. Seu papel deve ser compatibilizado com os valores do Estado Democrático de Direito, especialmente com o princípio do acesso à justiça e com a necessidade de proteção das categorias vulneráveis. O estudo proposto pretende, assim, situar o dissídio coletivo no interior desse sistema, demonstrando suas potencialidades e limites.

Por fim, a presente introdução reforça que o objetivo desta dissertação não é apenas descrever o problema jurídico, mas oferecer uma abordagem crítica que permita compreender suas causas, seus efeitos e suas possíveis soluções. A partir da análise tridimensional dos fatos, valores e normas, busca-se propor interpretações que não apenas respeitem o texto constitucional, mas que também assegurem a efetividade dos direitos sociais e a estabilidade das relações coletivas.

Assim, o estudo inaugura seu percurso investigativo, comprometido com o rigor científico e com a relevância prática do tema que após as análises prévias dos problemas que serão apresentados de forma pontual e as diversas hipóteses, a dissertação irá propor soluções para as questões, mantendo-se em mente que ainda há muito a ser organizado e enfrentado.

1 DISSÍDIOS COLETIVOS

As categorias econômicas por força do Art. 611- A da CLT, podem criar as suas Normas Coletivas do trabalho, com o objetivo de regular de forma mais precisa a relação de trabalho, estabelecendo, critérios que possibilitam um melhor desenvolvimento das atividades, não só beneficiando os trabalhadores, mas também com vistas a melhorar a produção das empresas.

Para a criação destas normas, os sindicatos laboral e patronal nos termos dos artigos Art. 611 a 625 da CLT, devem convocar suas respectivas assembleias gerais (em conformidade com os estatutos de cada sindicato), obter a deliberação assemblear para a criação do respectivo documento e então marcar as reuniões de negociação sindical.

As reuniões podem se estender por meses, até que as partes consigam chegar à redação final da Convenção Coletiva de Trabalho, eventualmente, para a conclusão, é necessária a intermediação de um órgão conciliador, um auditor do Ministério do Trabalho ou um representante do Ministério Público.

As diversas formas de trabalho e necessidades de cada categoria levam a uma espiral infinito de possibilidades, o que torna muitas vezes impossível o acordo.¹²

No entanto, estabelecida a norma é fixada a sua validade, cujo prazo máximo é de dois anos, nos termos do parágrafo 3º do Art. 614 da CLT, todos os problemas estariam resolvidos se houvesse sempre consenso entre as forças laborais e patronais sobre os termos e normas que devem ser lançadas nas Convenções Coletivas, mas, essa não é a regra.

Até a vigência da Lei 13.467/2017, as convenções coletivas estavam protegidas pelo princípio da ultratividade, que consistia na validade desta até que uma nova fosse celebrada, garantindo

¹² “seria infrutífera qualquer tentativa de limitar os fatos que ocorrem na infraestrutura social, tantas são as possibilidades e tamanha a variedade de matizes de que se revestem, principalmente numa época em que o trabalho, ao contrário do pensamento antigo, assume um papel fundamental” Nascimento, Amaurí Mascaro, Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho, 7ª ed. Atual, São Paulo, Saraiva, 1989, p.609

assim, que os trabalhadores e empresas, não fossem privados dos seus direitos em caso de não fechamento da nova, mesmo após o término da sua validade formal.¹³

Para se fazer um paralelo comparativo, no sistema francês a representação laboral deve ser necessariamente feita através do sindicato representativo, já a representação patronal pode ser feita por sindicato, ou pelas empresas individualmente ou em grupo, sem necessariamente estarem reunidas em uma forma sindical. Por outro lado, com a formação das plataformas digitais, o Ministério Público Frances vem exigindo a representação sindical, principalmente quando for o caso de negociações coletivas sujeitas a extensão de direitos a trabalhadores não filiados, este processo é conduzido pelo Ministro do trabalho, responsável atualmente por fazer com que cerca de 90% de todos os trabalhadores franceses estejam cobertos por um acordo ou convenção coletiva de trabalho.”¹⁴

Por outro lado, as convenções francesas podem ter um período de até cinco anos, salvo estipulação em contrário, e, da mesma forma que no Brasil, quando chegam ao seu prazo estas param de produzir seus efeitos jurídicos, ou seja, não existe ultratividade, Art. 2222-4 do código do trabalho francês.¹⁵

Portanto, o Brasil não inova ao extinguir a ultratividade, todavia, a manutenção da exigência prevista na carta magna, estabelece uma nova urgência que inexistia para os negociadores, qual seja a necessidade de se fechar uma convenção, sob pena de serem perdidos os direitos alcançados.

É preciso destacar que ao fixar prazo de validade para a convenção coletiva, o legislador deixou de observar a ultratemporalidade da norma, onde a sua eficácia, mesmo após término de sua validade continuará a produzir efeitos, principalmente diante de direitos fundamentais.

¹³ “a vigência dos contratos coletivos poderão estabelecer as regras para que os efeitos de suas cláusulas subsistam após o término de sua vigência.” Nascimento, Amauri Mascaro, *Compêndio de direito sindical*, 6ª ed., São Paulo, LTr. 2009, p. 685

¹⁴ Santos, Enoque Riberio dos Santos, *Direito Coletivo do Trabalho em perspectiva comparada*, Leme – SP, Mizuno, 2024, p. 72

¹⁵ Artigo L2222-4 do Código de trabalho Francês: “La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.” site https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189513/#LEGISCTA000006189513 , acesso em 02 de set. 2025.

A norma instituída agora extinta em razão de sua eficácia temporal, não pode simplesmente deixar de existir, estar-se-ia ferindo de morte os direitos constitucionais garantidos no Art. 7 da Constituição Federal Brasileira.

A colisão da norma como os direitos fundamentais e constitucionais dos trabalhadores, não foi sequer cogitada pelo legislador ao instituir o prazo de validade da norma coletiva, portanto, esta validade não pode ser interpretada de forma incondicionada.

Os direitos fundamentais, devem prevalecer sobre a regra de validade, a irradiação dos direitos fundamentais sobre a relação privada criada pela norma coletiva, deve ser priorizada, a fim de garantir que os direitos alcançados com as normas coletivas anteriores não sejam perdidos.

A norma coletiva então perderá a sua eficácia ultracontraente, mas não perderá a sua eficácia ultratemporal, pois diante dos direitos fundamentais previsto no Art. 7 da Constituição Federal, os direitos devem ser mantidos além da vez que já instituídos e fazerem parte dos contratos em trabalho em vigor.

A doutrina consagra a proteção dos direitos fundamentais, como caráter de princípios, e devem ser interpretados com as máximas da proporcionalidade, visando assim sanar o conflito entre as normas.

Os direitos fundamentais têm caráter de princípio, que provém do mandado típico dos enunciados/disposições das normas de direitos fundamentais. Como os princípios podem entrar em colisão, esse caráter de princípio implica na máxima da proporcionalidade, com as suas três máximas parciais: 1) adequação; 2) Necessidade ou idoneidade do meio (meio mais benigno); 3) proporcionalidade em sentido estrito (ponderação).¹⁶

Realizadas todas as tentativas de negociação, não havendo solução para o impasse, a solução é a interposição do dissídio, que em síntese é a judicialização da questão não solucionada através do acordo.

O dissídio coletivo é uma ação que tem como nascedouro uma negociação coletiva infrutífera, porquanto ela decorre do fato de que os Sindicatos profissional e econômico ou sindicato profissional e empresas não seguiram pactuar uma convenção

¹⁶ Jeveaux, Geovany Cardoso, Teorias do Estado e da Constituição, 1 ed. Rio de Janeiro, LMJ Mundo Jurídico, 2015, p.133-134

coletiva (art. 611, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) ou um acordo Coletivo (art. 611, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT).¹⁷

Os dissídios coletivos trabalhistas destinam-se a solucionar conflitos entre interesses gerais e abstratos de grupos de pessoas consideradas como categorias “representantes” de classe operárias e empresárias, em um típico duelo entre “capital x trabalho”. Em consequência dessa atividade as suas decisões repercutem em regra, nas esferas jurídicas individuais de todos os indivíduos integrantes de uma categoria, seja operária ou profissional, seja patronal ou empresarial.¹⁸

Estabelecido então que o Dissídio é o resultado do impasse de uma negociação coletiva, sendo preciso distinguir as duas espécies de Dissídio existentes do direito brasileiro, quais sejam o Dissídio de natureza jurídica ou de natureza econômica.

A doutrina clássica identifica os dissídios coletivos entre os de natureza jurídica e os de natureza econômica.^{19/20}

Cumpre lembrar, que existem inúmeras outras classificações diferenciadas²¹ destaca-se a criada por José Augusto Rodrigues Pinto, em sua obra *Direito sindical e coletivo do trabalho*, citada por Renato Saraiva²² que classifica os dissídios entre originário ou primário (dissídio de natureza econômica), que tem por objetivo a criação da norma, seja ela inédita ou substitutiva de outra já criada em norma anterior, e, derivados ou secundários (dissídio de natureza jurídica),

¹⁷ Rocha, Cláudio Iannotti da Rocha, *Curso de direito processual do trabalho*, Brasília, DF., Editora Venturoli, 2024, p. 377

¹⁸ Pisco, Cláudia de Abreu Lima, *Dissídios Coletivos aspectos Controvertidos e atuais*, São Paulo, Ltr, 2010, p. 17

¹⁹ “classificam-se os dissídios coletivos em econômicos e jurídicos. Os dissídios coletivos de natureza econômica têm em mira a criação de novas condições de trabalho. Já os dissídios de natureza jurídica têm em vista a aplicação ou interpretação de norma preexistente” Barros, Alice Monteiro de Curso de direito do Trabalho, 6ª Edição, São Paulo, LTr, 2010, p. 1274

²⁰ “De natureza jurídica – para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e dos atos normativos. A sentença normativa oriunda do dissídio coletivo de natureza jurídica é declaratória, pois objetiva interpretar determinado dispositivo legal ou convencional.” Saraiva, Renato, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, 8ª edição, Rio de Janeiro; Forense; São Paulo; Método; 2011 p. 828.

²¹ “Há conflitos coletivos voluntários e involuntários, para alguns autores, como Blasco e Alcazar; há conflitos justos e injustos, segundo Cabanellas; há conflitos coletivos interobreiros e interpatronais, segundo Rueda e Miguel Hernainz Marquez; para Jean Rivero e Jean Savatier, há conflitos de aplicação e conflitos de revisão do direito, denominação que empregam para evitar a palavra econômico; há conflitos, para Russomano, próprios e impróprios; Mario de la Cueva, depois de passar em revista a doutrina francesa, alemã, italiana e sul-americana, admitindo a clássica divisão entre conflitos jurídicos e econômicos, concorda com ela, subdivide ambos, para afirmar que entre os jurídicos há conflitos que afetam a vida dos grupos profissionais, outros que se referem à interpretação dos contratos coletivos e outros sobre o cumprimento de um contrato coletivo. Nos econômicos, por sua vez, há aqueles em que o fim é a criação de novas normas gerais de trabalho, outros destinam-se à suspensão da vigência das normas já existentes e outros tem por finalidade a supressão de condições gerais de trabalho vigentes com o fechamento da empresa.” Nascimento, Amauri Mascaro, *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*, 7ª ed. Atual, São Paulo, Saraiva, 1989, p.613

²² Saraiva, Renato, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, 8ª edição, Rio de Janeiro; Forense; São Paulo; Método; 2011 p. 829.

que tem por objeto rever a norma (dissídio de revisão) ou interpretá-la para sua aplicação (dissídio de interpretação).

Já o regimento interno do TST através da Resolução Administrativa nº 1937/2017, Art. 241 adota a seguinte classificação:

De natureza econômica, para a instituição de normas e condições de trabalho; De natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos; Originários, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, decretadas em sentença normativa; De revisão, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes que se tornarem injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram; De declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve.²³

Como o objetivo do presente estudo é focado na exigência constitucional do parágrafo 2º do Art. 114, será mantida a classificação clássica e constitucional, pois a descrição da classificação importará diretamente na diferenciação dos procedimentos, as condições e pressupostos processuais, que são diferentes entre eles, conforme será exposto no decorrer do presente trabalho.

Será adotada então a seguinte classificação para fins deste trabalho: “I) de natureza econômica, II) de natureza jurídica, III) originário, IV) de revisão e V) de declaração, conforme art. 241 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho (RITST)”.²⁴

1.1 DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA

O dissídio coletivo de natureza jurídica é uma ação caracterizada pela natureza declaratória, onde, como já visto, uma das partes busca a interpretação e a declaração do alcance de normas jurídicas já existentes, sejam elas decorrentes da Lei (Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, legislações esparsas etc.); sentença normativa anterior; convenção ou acordo coletivo de trabalho ou cláusulas de contrato coletivo.

²³ Brasil. Tribunal Superior do Trabalho (TST). 24 nov. 2017, *Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho [aprovado pela Resolução Administrativa n. 1937, de 20 de novembro de 2017, art. 241, in <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116169> acesso em 04/09/2025.*

²⁴ Rocha, Cláudio Iannotti da Rocha, *Curso de direito processual do trabalho*, Brasília, DF., Editora Venturoli, 2025, p. 688

Portanto, o objetivo do dissídio coletivo de natureza jurídica não é criar a norma, mas tão somente solucionar questões relativas à sua interpretação.²⁵

A orientação jurisprudencial nº 7 da SDC do TST prevê que não é cabível dissídio coletivo jurídico para interpretação de norma legal de caráter geral para toda a classe trabalhadora.²⁶

As questões que envolvem o direito de greve ou a declaração de sua legalidade, seguem o rito dos dissídios de natureza jurídica, dentro da competência da justiça do trabalho estabelecida pela Emenda Constitucional 45.

No que se refere ao dissídio de greve, cumpre destacar que “a greve é um direito individual de exercício coletivo, manifestando-se como autodefesa.”²⁷ Garantido na constituição federal como direito, tem, todavia, que observar limites legais impostos pela Lei 7.783 de 1989.

Assim, quando determinada greve é analisada pelo judiciário o chamado Dissídio de Greve, tem natureza jurídica, pois visa a análise do preenchimento ou não dos requisitos legais.

Por outro lado, embora a matéria já fosse pacífica na doutrina e jurisprudência, a nova redação do art. 114, da CF/1988, imposta pela EC 45/2004, tornou explícita a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve, entre elas, o dissídio coletivo de greve, em geral ajuizada pelo ente patronal em caso de suspensão dos trabalhos pelos obreiros.²⁸

Tal definição se faz importante, para se deixar claro que o dissídio de natureza jurídica e o de greve não precisam observar a condição posta no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal.

No momento próprio o direito de greve será analisado, bem como a interferência da natureza jurídica do pleito no dissídio de natureza econômica.

²⁵ Saraiva, Renato, Curso de Direito Processual do Trabalho, 8ª edição, Rio de Janeiro; Forense; São Paulo; Método; 2011 p. 828

²⁶ Rocha, Cláudio Iannotti da Rocha, *Curso de direito processual do trabalho*, Brasília, DF., Editora Venturoli, 2024, p. 384

²⁷ Nascimento, Amaurí Mascaro, Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho, 7ª ed. Atual, São Paulo, Saraiva, 1989, p.618

²⁸ Saraiva, Renato, Curso de Direito Processual do Trabalho, 8ª edição, Rio de Janeiro; Forense; São Paulo; Método; 2011 p. 827

1.2 DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA

Antes de se ingressar no cerne do dissídio de natureza econômica, propriamente dito, é preciso ressaltar a importância da norma coletiva.

A flexibilidade da norma coletiva é sua principal característica e desta advém também a sua importância pois, ao contrário das normas criadas pelo ordenamento legal geral, a norma coletiva é criada diretamente pelas partes interessadas e estas conseguem alterá-la de forma dinâmica dentro da necessidade dialética do trabalho, se adequando às realidades econômicas e sociais de cada setor, reduzindo a concorrência desleal e melhorando a relação de capital e trabalho. Serve ainda para confirmar o poder de determinada entidade sindical, convertendo-se em fonte do direito.²⁹

A doutrina clássica já ressaltava a importância da norma coletiva, como destacava Egon Felix Gottschalk: “O problema doutrinário, que o contrato coletivo de trabalho encerra, liga-se à função normativa, pela qual a sua validade e seus efeitos jurídicos ultrapassam o mero vínculo obrigacional das relações contratuais.”³⁰

Esta percepção era deste de antes da criação da CLT pelos doutrinadores, onde a norma coletiva como dito por Mario de la Cueva, citado por Gallart Folch, *tiene el cuerpo de contrato y ael alma de ley*,³¹

As normas coletivas substituem imediata e autonomamente todas as cláusulas contrárias previstas na legislação geral, irradiando seus efeitos sobre todas as pessoas envolvidas nesta categoria e além disto, os efeitos jurídicos produzem efeitos mesmo contra a vontade de alguns em seus contratos individuais de trabalho.³²

Diante desta importância, o Dissídio Coletivo de natureza econômica, recebeu tratamento especial da norma constitucional, pois como fonte criadora do direito e sendo, nos termos do Art. 611-A da CLT, norma substitutiva regra geral trabalhista, a sua elaboração deve precipuamente ser fruto de consenso entre empregadores e empregados.

²⁹ Barros, Alice Monteiro de Curso de direito do Trabalho, 6ª Edição, São Paulo, LTr, 2010, p. 1270

³⁰ Gottschalk, Egon Felix, Norma pública e Privada no Direito do Trabalho, um ensaio sobre tendencias e princípios fundamentais do Direito do Trabalho, Saraiva, São Paulo, 1944. p. 265

³¹ Iden 30, p. 265

³² Iden 30 p.270-271

Não sendo obtido o acordo, e obedecidos os procedimentos para a interposição do dissídio, inclusive o mútuo acordo, o qual será tratado em momento próprio, o dissídio coletivo de natureza econômica corresponde a uma ação constitutiva, pois frustrada a negociação, as partes evocam o judiciário para que sejam estabelecidas as novas regras para a convenção coletiva.

A sentença normativa transitada em julgado, criará as regras e direitos econômicos que atingirão os contratos individuais de trabalho, nos termos do Art. 867 da CLT e do Art. 220, I do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho (RITST).

A sua importância é tamanha, que tem como instância originária o Tribunal Regional do Trabalho para as ações que envolvam apenas sindicatos ou o TST – Tribunal Superior do Trabalho, quando for ultrapassada a jurisdição do tribunal.

Quanto a legitimidade ativa, a representação laboral ou patronal pode propor o dissídio, e em casos especiais, como o de greve com risco de lesão pública o Ministério Público do Trabalho. Além disso, nos termos do Art. 856 da CLT, também pode ser instaurado por iniciativa do presidente do tribunal do trabalho em havendo a suspensão do trabalho³³.

As empresas individualmente não podem requerer a instauração do dissídio, pois, nos termos da decisão proferida no processo 2494-30.2020.5.24.000 na Seção Especializada em Dissídio Coletivo do Tribunal Superior do Trabalho (SDC do TST), as empresas podem conceder benefícios de forma espontânea, sem necessitar da intervenção judicial.³⁴

Tal decisão, não atende totalmente o objetivo do dissídio, pois a Convenção Coletiva não serve apenas para criar benefícios, mas sim para regular a relação de trabalho, a vedação de ingresso por parte de determinada empresa, sob o argumento de que ela pode conceder benefícios, retira da empresa de buscar as devidas contrapartidas aos benefícios concedidos.

³³ Vide site: <https://site.trt19.jus.br/cacolDissidioColetivo> acesso em 12/09/2025.

³⁴ Rocha, Cláudio Iannotti da Rocha, *Curso de direito processual do trabalho*, Brasília, DF., Editora Venturoli, 2024, p. 382

Por outro lado, alguns autores como Luciana de Miguel Cardoso, as entidades sindicais não são fortes o suficiente para conseguir através do acordo as suas conquistas, defendendo a necessidade da intervenção estatal:

O Brasil ainda não possui um sindicalismo forte, capaz de efetivamente pressionar as empresas à negociação coletiva. Torna-se imperativo, por essa razão, que o Estado possa intervir sempre que acionado. Além disso, ainda que as categorias busquem uma autocomposição, em muitas questões a negociação coletiva pode restar frustrada, e o Estado é o único meio disponível para a pacificação das relações de trabalho. O debate sobre a necessidade da função normativa na Justiça do Trabalho tornou-se ainda mais acirrado com as inovações trazidas pela Emenda Constitucional 45 de 2004, que alguns entendem como tendo colocado fim ao poder normativo.³⁵

A generalização posta pela autora, não qualifica realmente o movimento sindical brasileiro, a força e a qualificação dos representantes sindicais vêm crescendo exponencialmente, principalmente após o término da contribuição sindical obrigatória pela Lei 13.467/2017, que obrigou aos sindicatos a prestarem um serviço de melhor qualidade aos seus representados a fim de justificar a filiação e a respectiva contribuição.

Certo é que a posição exposta e ora criticada foi posta em um determinado momento histórico (2006/2007), mas nesta época as federações e sindicatos já possuíam grande poder, fortalecidos pelo governo federal³⁶.

O dissídio coletivo de natureza econômica é de natureza constitutiva, mas deve observar os parâmetros dos Art. 611-A e 611-B da CLT, que estabelecem o que pode ou não pode ser legislado através de Convenção Coletiva.

O crescimento histórico da legislação trabalhista Brasileira e o fortalecimento das entidades sindicais, passa necessariamente pela evolução constitucional brasileira, que abarcou os princípios processuais que regem o processo do trabalho.

³⁵ Cardoso, Luciana de Miguel, Oliveira, Lourival José de, *Da exigência de comum acordo para instauração dos dissídios coletivos frente ao princípio da inafastabilidade da jurisdição*, Revista de direito Público, Londrina, V2, nº p. 39-62, Jan/abr.2007, p. 48.

³⁶ “O movimento Sindical de volta ao cenário político” in site: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2803:catid=28&Itemid=23, acesso em 08/09/2025

2 A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO PROCESSO TRABALHO E OS PRINCÍPIOS PROCESSUAIS QUE REGEM O PROCESSO DO TRABALHO

2.1 HISTÓRICO DAS CONSTITUIÇÕES E A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO PROCESSO DO TRABALHO

Para atingir o objetivo, é desnecessária a reconstrução histórica do período constitucional pré-imperial, pois se remontaria à Magna Carta de 1215 do João-sem-terra³⁷. Assim, para um breve contexto histórico iniciar-se-á a partir da primeira carta magna brasileira.

Tendo regressado a Portugal, Dom João VI deixa no Brasil seu filho Pedro, que três anos após se tornar Imperador, promulga em 25 de março de 1824 a primeira constituição brasileira³⁸, para alguns a mais bela e perfeita Constituição Monárquica do século XIX³⁹, a grande importância da Constituição de 1824 foi a estruturação política capaz de enfrentar as insurreições havidas entre 1824 e 1848 até a supressão do tráfico e a liberação dos escravos em 1888 e o início da industrialização, tendo a constituição ficado válida por 65 anos.

É consenso que não só a durabilidade de uma constituição comprova objetividade e eficiência, todavia a Carta Constitucional de 1824, inspirada nos princípios do constitucionalismo inglês e nas raízes de liberdade francesas, passou diversos momentos históricos importantes, mas necessitou tão somente de uma única emenda para permanecer válida por tanto tempo⁴⁰.

³⁷ - Para mais sobre o assunto, consultar, Cretella Junior, José, *Comentários à Constituição Brasileira de 1988*, Volume I, Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1992, p.3 a 5

³⁸ *Ibid.*, p.5.

³⁹ “Pimenta Bueno e Rodrigues de Souza, comentando e analisando a Constituição Política do Império do Brasil, teceram-lhe os maiores elogios e o segundo jurista nomeado considerou-a a mais bela e perfeita Constituição Monárquica do século dezenove.

Por sua vez, José Antonio Pimenta Bueno (cf. *Direito público brasileiro e análise da Constituição do Império*, Rio, 1857, Vol. I, Introdução, p.IV) ressalva que “nosso direito público positivo é a sábia Constituição Política, que rege o Império; cada um de seus belos artigos é um complexo resumido dos mais luminosos princípios do direito público filosófico, ou racional”. *Ibid.*, p.5.

⁴⁰ “assim, concebida, a Constituição, com sua única emenda, o Ato Adicional de 1834, serviu tanto Às monarquias de D. Pedro I e de seu filho e sucessor D. Pedro II quanto à chamada “experiencia republicana”, representada pelo período regencial que se estende do Sete de Abril, em 1831, à Maioridade do Imperador, em 1840. Sem que fosse necessário tocar em qualquer de seus artigos, instituiu-se, embora nela não estivesse prevista, a praxe do governo parlamentar, a partir da criação do cargo de Presidente do Conselho de Ministros, em 1847, por simples decreto do Executivo. Da mesma forma, passamos do voto indireto à Lei Saraiva, de 1881, matéria que, por sinal, gerou memorável polêmica, exatamente porque a escolha do sistema de eleição em dois graus, instituído em 1822, para escolha dos constituintes de 1823, constava expressamente do texto constitucional. Experimentamos o sistema distrital, alteramos sensivelmente a legislação eleitoral e, mantendo intovada a Constiuição, realizamos, em sua virtualmente, todas as mudanças que o País conheceu nesse período, sem que ninguém pensasse ou sentisse a

Já a segunda Constituição brasileira, durou 40 anos, sendo que suas raízes já estavam no primeiro movimento pré-republicano no Brasil que foi a inconfidência mineira, este movimento inspirou a revolução pernambucana de 1817 bem como a segunda revolta pernambucana de 1824; do mesmo modo o Rio Grande do Sul, imitando os pernambucanos, proclamam a República de Piratinim; em 1870 é fundado o Clube Republicano, e, com a abolição da escravidão veio o golpe fatal, pois ao desagradar os latifundiários, o imperador tornou insustentável a manutenção do governo abrindo as portas para a república⁴¹.

Especial destaque se pode dar ao fato de ter ocorrido em 1858 no Rio de Janeiro a primeira greve de trabalhadores assalariados no Brasil, envolvendo cerca de 60 tipógrafos ou gráficos que imprimiam 3 grandes jornais da Capital do Império. Além disso, alguns sindicatos surgiram no final do século XIX e início do século XX, sem o nome de sindicatos ainda, mas trabalhadores da estiva já se uniam para buscar benefícios mútuos, com a importante participação de trabalhadores negros⁴².

Uma nota representativa é o fato de que a então Constituição do Império, já previa em seu artigo 161, que “sem se fazer constar, que se tem intentado o meio da reconciliação, não se começará processo algum”⁴³. Portanto a exigência da prévia negociação não é novidade na legislação, tal exigência foi retirada pelo Decreto 359 de 1890, sendo mantida a revogação pela Constituição de 1891.

Proclamada a república em 15 de novembro de 1889, é instalado o governo provisório, e, é assinado o Decreto 1º na mesma data, estabelecendo as normas para formação do novo Governo. A nova Constituição então, promulgada em 24 de fevereiro de 1891, por orientação de Rui Barbosa, tomou por modelo a Constituição americana.⁴⁴

A Constituição republicana então consolidou a república federativa brasileira, todavia, a exclusão política da maioria da população da época, acabou por fomentar disputas entre civis e

necessidade de reformar a velha carta, de 65 anos de duração.” Nogueira, Octaciano, *coleção Constituições Brasileiras*, V.1 3.ed, Subsecretaria de Edições Técnicas, Brasília, 2012, p.11

⁴¹ Cretella Junior, José, *Comentários à Constituição Brasileira de 1988*, Volume I, Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1992, p.9

⁴² Delgado, Maurício Godinho, *Direito do Trabalho no Brasil, Formação e Desenvolvimento, Colônia, Império e República*, 2ª ed, ver. Atual e ampl. São Paulo, JusPodivm, 2024 p.90

⁴³ BRASIL, Constituição política do império do Brasil de 25 de março de 1824, in site:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm, acesso em 12 de agosto de 2025

⁴⁴ *Ibid.*, p.13.

militares, facilitando fraudes eleitorais e a utilização da intervenção federal como instrumento de resolução dos conflitos entre os estados e grupos oligárquicos, “o regime se estabilizou, embora à custa dos ideais republicanos de democracia representativa, de participação popular, de divisão de poderes.”⁴⁵ Em 3 de julho de 1925 a Constituição sofreu uma grande reforma.

Em 3 de outubro de 1930, o movimento revolucionário se inicia no Brasil, as forças armadas solidárias ao movimento, em 24 de outubro de 1930, o presidente Washington Luís Pereira de Souza é deposto, assumindo a Junta Governativa, em 3 de novembro de 1930 o governo é transmitido ao Getúlio Vargas, no dia 11 do mesmo mês e ano, é editado o Decreto 19.398, que afasta diversos direitos constitucionais, mas não revoga por completo a Constituição.⁴⁶

Em 16 de julho de 1934 é promulgada a terceira Constituição Brasileira, a chamada Constituição da revolução de 1930, que durou apenas 3 anos, tendo sido baseada na Constituição alemã de Weimar de 1919 e na Constituição Republicana espanhola de 1931, uma Constituição que na teoria trazia grandes avanços na legislação trabalhista principalmente por ter criado a justiça do trabalho (Art. 122), contudo, não chegou a ser realmente implementada, seja em razão do governo centralizador de Vargas ou seja em razão do golpe de 1937.⁴⁷

Com o golpe de 10 de novembro de 1937, Getúlio Vargas, apoiado pelas forças armadas, fecha o Congresso e passa governar por meio de decretos-leis.

A Constituição de 1937 é então imposta à Nação, denominada Constituição “polaca”, diante de sua natureza absolutista, no período de 1937 a 1945, “o Brasil funcionou como se estivesse sem Constituição, sob o domínio do ditador, tanto que o próprio jurista Francisco Campos, que elaborou o texto de 1937”⁴⁸, neste sentido se manifestou⁴⁹.

⁴⁵ Carvalho, José Murilo de. *República, democracia e federalismo Brasil, 1870-1891*, Belo Horizonte, v. 27, n. 45, p. 141-157, jun. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3dyYfEP>. Acesso em: 14 jul. 2024.

⁴⁶ Cretella Junior, José, *Comentários à Constituição Brasileira de 1988*, Volume I, Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1992, p.20

⁴⁷ Poletti, Ronaldo, *Coleção Constituições brasileiras*; v.3, 3ª Ed., Senado Federal, Subsecretaria de edições Técnicas, Brasília, 2012.p.13.

⁴⁸ Cretella Junior, José, *Comentários à Constituição Brasileira de 1988*, Volume I, Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1992, p.26

⁴⁹ “A Constituição de 37 – disse ele algures – “não tem mais vigência. É um documento de valor puramente histórico. Entrou para o imenso material que, tendo sido ou podendo ter sido jurídico, deixou de ser ou não chegou a ser jurídico, por não haver adquirido ou haver perdido a sua vigência. Não se tendo realizado o plebiscito dentro do prazo estipulado pela própria Constituição, a vigência deste, que antes da realização do plebiscito seria de caráter provisório, tornou-se inexistente. A Constituição de 37 não tem mais, portanto, vigência constitucional. É,

Todavia, em que pese o problema ditatorial, a criação da justiça do trabalho foi mantida e em 1ª de maio de 1941 ela foi oficialmente instalada, concretizando, assim a primeira luz da constitucionalização da justiça do trabalho.

Por sua vez o Ministério do Trabalho Industria e Comércio, já havia sido criado em 26 de novembro de 1930, criado com o objetivo de aprimorar a comunicação e a articulação da classe trabalhadora urbana com o novo governo federal, estruturando políticas públicas, tendo ao longo dos anos até a Constituição de 1988, desempenhado também o papel de censor, controlando as entidades sindicais, mediante intervenções políticas e administrativas quanto a estrutura e atuação dos sindicatos.⁵⁰

Nasce em 12 de maio de 1932 com o Decreto 21.396, o Dissídio Coletivo, baseado na Carta del Lavoro de Mussolini, foram instituídas as comissões mistas de conciliação, destinadas a resolver os conflitos coletivos de trabalho.⁵¹

Com a posse do Marechal Dutra em janeiro de 1946, imediatamente se instituiu uma nova constituinte, vindo a ser promulgada a nova Constituição em 18 de setembro de 1946. A base para a nova constituição foi a primeira Constituição republicada de 1891 e conjugada com as orientações da Constituição de 1934, exprime as preocupações do pós-segunda guerra mundial e ainda mantem a separação dos poderes, em legislativo, executivo e judiciário, de forma independente e harmônica, com destaque para atuação do Supremo Tribunal Federal no controle constitucional de toda e qualquer lesão de direito.⁵²

Na Constituição de 1946 o Art. 123, estabelece de forma clara a competência da Justiça do Trabalho para julgar os dissídios coletivos.

como já dissemos, um documento de caráter puramente histórico e não jurídico.” Ibid. p.28, citando Sarasate, Paulo, *A constituição do Brasil ao alcance de todos*, p. 18.

⁵⁰ Delgado, Maurício Godinho, *Direito do Trabalho no Brasil, Formação e Desenvolvimento, Colônia, Império e República*, 2ª ed, ver. Atual e ampl. São Paulo, JusPodivm, 2024 p.137

⁵¹ Silva Daniel, *Breve História do dissídio coletivo no âmbito da Justiça do Trabalho*, in site: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/breve-historia-do-dissidio-coletivo-no-ambito-da-justica-do-trabalho/388333329>, acesso em 29/12/2025.

⁵² Ibid., p.33

No dia 31 de janeiro de 1961 é eleito de forma amplamente democrática Jânio da Silva Quadros, “A democracia brasileira atingira a mais completa maturidade, o voto era livre e não controlado por grupos ou pelo Governo...Eis senão quando, de repente, corre aos quatro ventos a notícia da renúncia.”⁵³ Para não dar posse ao vice-presidente, o Congresso Nacional promulga a Emenda Constitucional nº4, instituindo o Parlamentarismo no Brasil, colocando como primeiro-ministro Tancredo Neves. Tal emenda perdurou por pouco tempo, pois em 23 de janeiro de 1963 é promulgada nova Emenda Constitucional de nº 6 que restabeleceu o presidencialismo.

Em março de 1964 a situação no país ficou insustentável, e, em abril de 1964 é editado o A-I, que mantém a Constituição brasileira de 1946, modificando-a apenas na parte relativa aos poderes do presidente da república, ao mesmo tempo concedia aos comandantes supremos das três armas, até a posse do novo Presidente, o poder de cassar mandatos, e de suspender direito políticos, durante dez anos, sendo vedada a apreciação judicial. O novo governo pressionado pelos mais radicais, foi obrigado a instituir novos Atos Institucionais, culminando com o A-I nº4 que determinou a elaboração de nova carta constitucional.⁵⁴

Promulgada em 24 de janeiro de 1967, com vigência cinquenta dias depois, contudo a situação política e social brasileira não melhora:

o descontentamento era geral. A inflação progredia, a repressiva policial era incoerente e hesitante, ora impedindo, ora permitindo as passeatas e desordens. Massas sem nenhum controle e sem objetivo algum, a não ser de agitar, reunido desempregados, descontentes estudantes e pseudointelectuais, adeptos do “quanto pior, melhor”, percorriam as ruas atacando os Estados Unidos, queimando lhas a bandeira, protestando contra a guerra no oriente. Vendo tudo isto não faltaram radicais, que tendiam para um regime mais forte, “com o paredão” para que uma ordem imposta permitisse a recuperação econômica do País.

As instituições, produto da Revolução, sem a estabilidade necessária, em razão de recente criação, foram atacadas e tremiam nas bases, ficando prestes a desabar.

Foi neste ambiente tumultuado, que o jovem e afoito Deputado Federal, Márcio Moreira Alves, do Movimento Democrático Brasileiro, o MDB, pronunciou, em setembro de 1968, infeliz discurso, em que injuriava as nossas Forças Armadas, o que indignou toda a classe militar e a população, desejosa de ordem, solicitou, por meio do Governo, licença para processar o provocador, licença afinal negada, em dezembro, depois de amplos debates e agitações em todas as sessões do Congresso Nacional.

A situação era insustentável e a resposta foi a edição do famoso e drástico Ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro de 1968, ouvido o Conselho de Segurança Nacional.

⁵³Ibid., p.37

⁵⁴ Cretella Junior, José, *Comentários à Constituição Brasileira de 1988*, Volume I, Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1992, p.39

Estava implantado nítido regime de força, sem a menor garantia para o cidadão comum e para a magistratura.⁵⁵

Foram tantas as alterações feitas na Constituição revolucionária de 1964 que em 17 de outubro de 1969, foi promulgada uma nova Constituição pela Emenda Constitucional nº 1. A partir de então o governo vai se reestruturando aos poucos, através da Emenda Constitucional nº 2 de 09 de maio de 1972, é autorizada a eleição indireta de Governadores dos Estados, e posteriormente em 13 de outubro de 1978 e editada a emenda mais importante a de nº 11, que oficializou a abertura e revogou os Atos institucionais e os atos Complementares, passando a vigorar na plenitude a EC. Nº 1, ou seja, a sétima Constituição do Brasil, conhecida como Constituição do AI-5, perdurará até 1987, quando após a instalação da nova assembleia constituinte⁵⁶ e passado um prazo muito mais que necessário, em 5 de outubro de 1988 é promulgada a nova e 8ª Constituição Brasileira.

O introito histórico é necessário para que muito além da compreensão da evolução constitucional, possa ser reconhecido o caminho árduo porque passaram as constituições até se chegar ao objeto de análise.

Como visto a Justiça do Trabalho foi incluída na Constituição de 1934, vindo a ser efetivamente instalada em 1941, mas as normas processuais estavam então estabelecidas no Decreto 1.237/39, não havendo previsões constitucionais de cunho processual.

No período militar em que pesem as repressões a livre expressão, entre abril de 1964 a março de 1985, o Brasil ratificou cerca de 20 convenções internacionais da OIT.⁵⁷

⁵⁵ Cretella Junior, José, *Comentários à Constituição Brasileira de 1988*, Volume I, Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1992, p.43

⁵⁶ “Conforme determinava a EC nº 26/85, Art. 1º, os membros da Câmara dos Deputados e do Senado Federal reuniram-se, por fim, unicamente, no dia 1º de fevereiro de 1987, na sede do Congresso Nacional, às 16 horas, sob a direção do presidente do Supremo Federal, Professor e Ministro José Carlos Moreira Alves, que instalou a sessão de abertura e pronunciou longo e erudito discurso de trinta e cinco minutos, anunciando ao povo brasileiro o novo momento da história constitucional do País.

O discurso foi pronunciado na presença de todo o Ministério e dos 559 parlamentares, exatamente 41 anos depois que, no Rio de Janeiro, o então Ministro Waldemar Falcão instalara a Constituinte, que elaborou a Constituição de 1946.

Com a instalação da nova Assembleia Nacional Constituinte, principiava a fluir a contagem regressiva de cinco meses e sete dias, que terminaria aos 7 de setembro de 1987, com a promulgação da 8ª Magna Carta Constitucional Brasileira. Exauriu-se o ano de 1987, sem que os trabalhos terminassem.” Ibid., p.63

⁵⁷ Delgado, Maurício Godinho, *Direito do Trabalho no Brasil, Formação e Desenvolvimento, Colônia, Império e República*, 2ª ed, ver. Atual e ampl. São Paulo, JusPodivm, 2024 p.156

Este período dividido por Maurício Godinho Delgado em três partes, primeiro de 1930 a 1945, o segundo de 1945 a 1964 e o terceiro de 1964 a 1985; o primeiro o sistema trabalhista brasileiro é estruturado, “mediante uma intensa e multidimensional política pública”; o segundo o sistema trabalhista passa por uma “consistente experiência democrática” quando o direito do trabalho recebe uma ampla modificação de caráter sócio econômico, acompanhando o fluxo migratório para o sudeste brasileiro e para o Distrito Federal com a construção de Brasília; o terceiro momento começa com a instalação da ditadura militar-civil no País, onde os trabalhadores e representações sindicais são reprimidos, que muito além da repressão política e democrática, contribuíram para o engessamento das relações de trabalho, mas foi exatamente através da atuação da Justiça do Trabalho, com todas as suas dificuldades com seus processos, individuais e coletivos que se pode manter acessa a chama da justiça do trabalho no Brasil.⁵⁸

Na Constituição de 1988, a matéria processual do trabalho toma nova envergadura, passando a vigorar dentro da Constituição, juntamente com as demais garantias sociais.

A nova Constituição da República, com a sua matriz humanista, inclusiva e democrática, os seus princípios humanistas, democráticos, inclusivos e sociais, além de seus claros objetos humanistas, democráticos sociais e ambientais, firmando um basta também às práticas institucionais econômicas e sociais discriminatórias e excludentes, tanto da sociedade política como da sociedade civil, toda a essência constitucional, em suma, se avulta como a mais importante construção institucional e jurídica que a sociedade brasileira já concretizou.⁵⁹

A teoria circular dos planos então, passa a encaixar perfeitamente “uma teoria circular dos planos do direito material e do direito processual, de maneira que o direito material sirva ao processo e, por sua vez, seja servido por ele”⁶⁰, a ausência de um código específico de processo do trabalho, torna a constitucionalização da matéria ainda mais importante, o parágrafo 2º do

⁵⁸ “Com todos os problemas evidenciados neste último lapso temporal regressivo (abril de 1964 até março de 1985), fica claro que a simples presença de aspectos e instituições do sistema trabalhista institucionalizado entre 1930 e 1945, como o Direito individual do Trabalho, O Direito Coletivo do Trabalho (este, fortemente descaracterizado em vista da denegação dos princípios da liberdade sindical e da autonomia das entidades sindicais na época), o Direito Processual do Trabalho e a Justiça do Trabalho, tudo isso se mostra como um aparato de estruturas e veículos de garantias mínimas de direitos e proteções trabalhistas, ainda que dentro de um ambiente repressivo, excludente e bastante inóspito. Os processos judiciais trabalhistas, individuais e coletivos, se tornam, praticamente, o único canal de afirmação dos direitos de classe que vive do trabalho na realidade brasileira, por um longo período.” Delgado, Maurício Godinho, *Direito do Trabalho no Brasil, Formação e Desenvolvimento, Colônia, Império e República*, 2ª ed, ver. Atual e ampl. São Paulo, JusPodivm, 2024 p.164

⁵⁹Delgado, Maurício Godinho, *Direito do Trabalho no Brasil, Formação e Desenvolvimento, Colônia, Império e República*, 2ª ed, ver. Atual e ampl. São Paulo, JusPodivm, 2024 p.241

⁶⁰ Zaneti Junior, Hermes. *A Constitucionalização do Processo*. 3ª ed., Revista dos Tribunais, São Paulo, 2021.p. 102.

art. 114 da Constituição Federal, que é objeto do presente estudo, foi alterado pela Emenda Constitucional nº45 de 2004.

A Emenda Constitucional 45 de 2004, instituiu a condição no sentido de que somente com o “comum acordo” pode ser interposto o dissídio coletivo de natureza econômica. Tal exigência foi fruto da Denúncia apresentada pela CUT – Central Única dos Trabalhadores na OIT – Organização Internacional do Trabalho em 17 de maio de 1995 sob o nº 1.839, onde relata que a possibilidade acionar o judiciário, unilateralmente, comprometeria o regular exercício da greve e prejudica a negociação coletiva.⁶¹

O fato que fomentou a Denúncia por parte da CUT foi o ingresso da Petrobras com o dissídio coletivo de natureza econômica, onde o TST após quatro dias de greve, decidiu pela ilegalidade do movimento paredista e além de retirar vários direitos dos trabalhadores, como garantia de emprego e licença dos dirigentes sindicais. Tal procedimento foi condenado pela OIT, recomendando ao Brasil que deixasse de decidir desta forma os dissídios coletivos, orientando no sentido de que deveriam ser buscados mecanismos que garantissem que a atividade do judiciário fosse utilizada apenas quando ambas as partes concordassem, exaltando de todas as formas a negociação coletiva.⁶²

Em que pese a Emenda Constitucional ter atendido em parte a recomendação da OIT, o mote da demanda não foi alcançado, pois permaneceu sem a necessidade de comum acordo os casos de dissídios de greve, o que abriu uma porta para as declarações de ilegalidade.

Foi exatamente essa abertura deixada pela Emenda que justificou o manejo das mais diversas ações de inconstitucionalidade, teses defendidas pelos mais diversos e renomados juristas que bradavam que a exigência do comum acordo, feria a cláusula pétrea, ante o desrespeito à garantia de acesso ao judiciário.

⁶¹ Pisco, Cláudia de Abreu Lima, *Dissídios Coletivos Aspectos Controvertidos e Atuais*, São Paulo, Ltr, 2010, p.37

⁶² “Eis o texto da recomendação do Comitê: Em vista de las conclusiones que preceden. El Comité invita al Consejo de administración a que apruebe las recomendaciones siguientes: A) el Comité pide al Gobierno que tome medidas com miras a lá modificación de la legislación com objeto de que el sometimiento de los conflictos coletivos de interesse a las autoridades judiciales solo sea posible de comum acuerdo entre las partes o bens e el caso de servicios esenciales em el sentido estricto del término (aquellos cuya interrupción podría poner em peligro la vida, a seguridade o la salud de ala persona em toda a parte de la poblción). Pisco, Cláudia de Abreu Lima, *Dissídios Coletivos Aspectos Controvertidos e Atuais*, São Paulo, Ltr, 2010, p.39

O Supremo Tribunal Federal (STF), através do julgamento do recurso extraordinário com repercussão geral nos autos do processo nº 1002295, criando a tese do tema 841 “É constitucional a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o art. 114, §2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004.”⁶³

Em momento próprio será analisado o processo que reconheceu a constitucionalidade do “comum acordo”.

Neste contexto, com a consolidação histórica e fundada na constitucionalização da matéria se deve compreender que o instituto foi recepcionado, afastada a questão da constitucionalidade do tema, vale aprofundar a matéria no sentido de buscar soluções para o problema quando uma das partes se nega ao comum acordo.

2.2 O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ E A SUA PREVALÊNCIA NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Estabelece o código de processo civil em seu artigo 5º: “Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.”⁶⁴

Por sua vez, o Art. 80, IV, V, e VI considera litigante de má-fé aquele que opuser resistência injustificada ao andamento do processo; procede de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; bem como o que provoca incidente manifestamente infundado. Tais atos podem ser facilmente enquadrados nos atos daquele que sem razão se nega a negociar e ao mesmo tempo se nega a concordar com a interposição do Dissídio Coletivo.

A doutrina por sua vez já consagrou que nas relações processuais o princípio da boa-fé vai além dos limites e da relação interpartes⁶⁵, devendo ser preservada para permitir que as negociações

⁶³ Supremo Tribunal Federal, RE 1002295/RJ, Pleno, Rel. Ministro Marco Aurélio Mello, data do julgamento: 22.09.2020

⁶⁴ BRASIL - Lei 13.105/2015, Brasília, DF. Art. 5º, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

⁶⁵ “Até na guerra a proteção da boa-fé objetiva se impõe. O Estatuto de Roma, que criou o Tribunal Penal Internacional, reputa crime de guerra (art. 8º, 2, “b”, vi e vii) “provocar a morte ou ferimentos a um combatente que tenha deposto armas ou que, não tendo meios para se defender, se tenha incondicionalmente rendido e utilizar indevidamente uma bandeira de tréguas, a bandeira nacional, as insígnias militares ou o uniforme do inimigo ou das Nações Unidas, assim como os emblemas distintivos das Convenções de Genebra, causando deste modo a

alcancem o seu objetivo, por sua vez, o interesse coletivo deve ser preservado, mantendo-se em foco que a atividade da negociação atinja não só as partes como também toda a coletividade.

Nelson Rosevald assim ressalta:

[...] encontra a sua justificação no interesse coletivo de que as pessoas pautem seu agir na cooperação e retidão, garantam a promoção do valor constitucional do solidarismo, incentivando o sentimento de justiça social, com repressão a todas as condutas que importem em desvio aos parâmetros sedimentados de honestidade e lisura. Seria, em última instância, a tradução no campo jurídico do indispensável cuidado e estima que devemos conceder ao nosso semelhante.⁶⁶

Ainda mais, destaca Fredie Didier Junior que como o princípio da boa-fé proíbe atipicamente qualquer abuso de direito processual, ele passa, assim, a ser um ilícito processual atípico.⁶⁷

[...] a boa-fé objetiva processual implica entre outros efeitos, o dever de o sujeito processual não atuar imbuído de má-fé, considerada como fato que compõe o suporte fático de alguns ilícitos processuais. Eis a relação que se estabelece entre a boa-fé processual objetiva e subjetiva.⁶⁸

Portanto, deve-se ter em mente que o princípio da boa-fé processual possui como destinatários todos os sujeitos processuais e é de importância suprema, pois traz a relação a observância ao princípio do devido processo legal, da solidariedade inculpada no artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, da dignidade da pessoa humana descrita no artigo 1, inciso II, da Magna Carta e do contraditório, as premissas de cooperação/participação, de modo a criar um diálogo cristalino e eficiente entre os sujeitos do processo, objetivando o fim maior que é paz social.

morte ou ferimentos graves”. São, como se vê, condutas abusivas, que ferem a ética da guerra. Hastear “bandeira branca”, incentivando o avanço das tropas adversárias direto para uma emboscada é venire contra factum proprium, conduta intolerável mesmo na guerra. A leitura do rol dos crimes de guerra previsto neste artigo revela, com alguma facilidade, a preocupação com a preservação e o incentivo à boa-fé e à cooperação em períodos de guerra. Se mesmo na guerra a ética há de ser preservada, como não defender a existência de um princípio da boa-fé processual, em que, ainda que apenas metaforicamente, de modo civilizado e sob supervisão do juiz, as partes “guerreiam” por seus interesses? Ademais, como afirma Leonardo Greco, “bem aplicado, esse princípio... serve com certeza mais adequadamente ao processo liberal”, pois serve à proteção dos direitos subjetivos dos litigantes, “pois a eficácia das garantias fundamentais do processo impõe um juiz tolerante e partes que se comportem com lealdade. DIDIER Jr., Fredie. *Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedentes, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela*. 11. ed. v.2. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2016. p. 108.

⁶⁶ ROSENVALD, Nelson. *Dignidade humana e boa-fé no Código Civil*. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 81.

⁶⁷ DIDIER Jr., Fredie. *Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedentes, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela*. 11. ed., v.2. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2016, p. 113

⁶⁸ *Ibid.*, p. 114

A boa-fé não é apenas uma norma a ser observada pelas partes na negociação sindical, de direito material ou de direito processual, mas deve ser observada por todos aqueles que, de alguma forma, se relacionam com outras pessoas e além disto, fugir ou se negar a negociar, bem como negar-se a concordar com a interposição do Dissídio Coletivo, quando evidentemente as partes não são capazes de sozinhas chegar a um consenso, causando prejuízos para as categorias e para a sociedade em geral (a greve não atinge só as partes, pois a sociedade é atingida de uma maneira ou outra), é ferir o princípio da boa-fé, e portanto, não pode ser acolhida de forma passiva pelo judiciário.

É de se entender que a observância restritiva do que preceituado no parágrafo 2º do Art. 114 da CF, inibe o acesso a justiça e deve ser sopesado pelo legislador se comprovado através das atas de negociação que uma das partes vem agindo em desconformidade com o princípio da boa-fé.

A matéria relativa ao reconhecimento da má-fé no caso de uma das partes se negar a concordar com a interposição do Dissídio, foi analisado no TST que através da decisão proferida nos autos da IRDR (Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas), nº 1000907-30.2023.5.00.0000, admitiu por maioria do Pleno do TST, fixar a tese jurídica acerca da seguinte questão de direito: A recusa arbitrária do sindicato empresarial ou membro da categoria econômica para participar do processo de negociação coletiva trabalhista viola a boa-fé objetiva e tem por consequência a configuração do comum acordo tácito para a instauração de Dissídio Coletivo de Natureza Econômica?.⁶⁹

A matéria foi analisada pelo TST, conforme será visto de forma mais específica no item que aborda a concordância tácita para interposição do dissídio coletivo de natureza econômica, mas o princípio da lealdade nos atos processuais, é transcendente e deve ser observado pelas partes a todo momento, quando uma das partes se nega a concordar com a interposição do dissídio mesmo após uma série de rodadas de negociações infrutíferas, demonstra um comportamento contraditório que caminha para a caracterização da má-fé.

⁶⁹ Tribunal Superior do Trabalho, IRDR-1000907-30.2023.5.00.0000, Rel. Ministro Mauricio Godinho Delgado, data da decisão 14.02.2024, in <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000907-30.2023.5.00.0000/3#5c1054d>, acesso em 12/09/2025.

A análise lógica das relações humanas deve partir do princípio da boa-fé, por isto é indispensável que as atas das negociações coletivas sejam muito bem detalhadas, para que não haja dúvida sobre a impossibilidade de fechamento da negociação.

Exauridas as possibilidades de se chegar ao acordo quanto as novas cláusulas da Convenção Coletiva, não é admissível, que uma das partes se recuse a interposição do dissídio, forçando a categoria a ficar sem norma coletiva diante da ausência da ultratividade. Tal procedimento é claramente uma quebra da boa-fé que deve prevalecer em todas as relações jurídicas, principalmente de cunho coletivo, onde o interesse atinge a coletividade.

2.3 PRINCÍPIO DA COOPERAÇÃO PROCESSUAL

O art. 6º do Código de Processo Cível consagrou o princípio da cooperação processual, estabelecendo que as partes devem colaborar para que se obtenha, em tempo razoável uma decisão de mérito justa e efetiva.⁷⁰

O princípio da cooperação é muito mais que um avanço processual, ele traduz uma nova maneira de enxergar o processo, em que as partes devem colaborar para que a decisão judicial, além de justa, seja rápida, pacificando, deste modo, a lide de forma definitiva.

A cooperação processual não está só voltada para que se obtenha uma decisão de mérito, é preciso que a decisão seja justa e proferida dentro de um tempo razoável, isto não envolve só as partes, mas também o órgão julgador e todos os agentes envolvidos no processo.

Observação importante que merece ser feita é que a cooperação prevista no dispositivo em comento dever ser praticada por todos os sujeitos do processo. Não se trata, portanto, de envolvimento apenas entre as partes (autor e réu) e de seus procuradores, ai compreendidos também os membros da advocacia pública e da defensoria pública, mas também de eventuais terceiros intervenientes (em qualquer uma das diversas modalidades de intervenção de terceiros), do próprio magistrado, de auxiliares da justiça e, evidentemente, do próprio Ministério Público quando atua na qualidade de fiscal da ordem jurídica.⁷¹

⁷⁰ “Art. 6º Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva.” BRASIL. Lei 13.105/2015, *Código de Processo Cível*. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 14 abril 2025.

⁷¹ Bueno, Cassio Scarpinella, *Manuela de direito processual civil: volume único*, 7 ed. São Paulo, Saraiva Educação, 2021. p.117.

Como princípio processual geral, interpretar que a colaboração deve restringir-se aos atos que levam a sentença de mérito, é negar validade ao próprio princípio, pois muito além de uma sentença na fase de conhecimento, as partes devem permanecer colaborando também na fase executória, da mesma maneira na fase pré-processual.

Aspecto interessante é a indicação expressa de que a cooperação entre as partes é voltada para a obtenção de uma decisão de mérito justa, efetiva e proferida em tempo razoável. Positivamente, tem-se a consagração legal de que a decisão de mérito – decisão típica do processo – deve ser o objetivo das partes e do juízo. Negativamente, a inexplicável ausência de tal princípio para a atividade executiva, pois no cumprimento de sentença a execução ocorre depois da sentença de mérito, e no processo de execução não existe sentença de mérito, salvo em situações excepcionais de acolhimento de defesa incidentais de mérito.

Seja como for, tratando-se de princípio que independe de expressa previsão legal, a redação aparentemente limitadora do disposto ora analisando não é suficiente para afastar o princípio da cooperação de toda atividade jurisdicional, inclusive a executiva. Superada a incongruência do texto legal em excluir – ou apenas tentar – a execução do alcance do princípio da cooperação, o seu conteúdo não merece elogios. Pela redação do Art. 6º do CPC todos os sujeitos processuais devem colaborar entre si, o que, ao menos em tese, envolveria a colaboração das partes com o juiz, do juiz com as partes e das partes entre si.⁷²

Na negociação coletiva o objetivo das partes é a criação da nova Convenção Coletiva de Trabalho, e somente através do princípio da cooperação isto é possível de forma pacífica.

Todavia, não obtendo a partes o acordo pleno para elaboração do novo instrumento convencional, o manejo do dissídio coletivo de natureza econômica se faz primordial, até porque diante da ausência de ultratividade da norma coletiva,⁷³ não há uma negociação e as categorias ficaram desprovidas de norma regulamentadora.

Assim, a colaboração no sentido de que seja obtida a nova norma em um prazo razoável, é função das representações sindicais que estão negociando, a chegar a uma solução é necessário para se evitar conflitos que possam perturbar toda a sociedade.

Orlando Gomes em sua obra de 1995 intitulada a Convenção Coletiva de Trabalho, já defendia que as normas coletivas não poderiam ostentar caráter perene, pois a realidade das relações de

⁷² Neves, Daniel Amorim Assumpção, *Manual de direito Processual Cível*, volume único, 13º Ed. Salvador, Ed. JusPodivm, 2021, p. 209

⁷³ “Art. 614. CLT - § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.” (NR), BRASIL. *Lei 13.467/2017, alterou o Art. 614 da CLT*, Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 14 abril 2025.

trabalho é essencialmente dinâmica e se transforma com o tempo. Para o autor, a negociação coletiva deve ser periodicamente renovada, a fim de que as cláusulas pactuadas reflitam as condições econômicas, sociais e profissionais vigentes em cada momento histórico, razão pela qual a perenização das normas convencionais contrariaria a própria natureza transitória e adaptativa do instrumento coletivo.⁷⁴

Normalmente, a não conclusão da nova Convenção Coletiva antes da data base, acaba por desencadear movimentos paredistas, que dependendo da categoria, não afetam apenas o trabalho daquela categoria, mas diversas outras atividades, como por exemplo a greve de motoristas de ônibus.

Mesmo que as partes não consigam chegar a um acordo negociado, a ausência de cooperação no momento de concordar com a interposição do dissídio, é uma afronta ao princípio da cooperação.

A ausência de concordância com as partes na interposição do Dissídio Coletivo de natureza jurídica, impede que a ação seja conhecida e jamais chegará a uma decisão de mérito.

A norma processual foi criada para evitar exatamente que tais fatos ocorram, é preciso que as partes colaborem de maneira efetiva para a solução do problema, e no caso em estudo, a concordância com a interposição é indispensável e a sua ausência fere o princípio da cooperação.

2.4 A DECLARAÇÃO DE CONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO 2º DO ART. 114 DA CLT

O reconhecimento da constitucionalidade do parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal, através da ADIN 3432 e RE 1002295 com repercussão geral reconhecida (Tema 841)⁷⁵, concretiza o requisito formal como condição da ação, de forma a garantir que somente será analisado o mérito do Dissídio de natureza econômica se as partes concordarem com a sua interposição.

⁷⁴ Gomes, Orlando, A convenção Coletiva de trabalho, São Paulo, LTR, 1995, p. 208

⁷⁵ Tribunal Superior do Trabalho, TEMA 841, RE 1002295, Rel. Ministro Marco Aurélio, in <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5065252&numeroProcesso=1002295&classeProcesso=RE&numeroTema=841>, data do acesso 12/09/2025

A matéria foi objeto de muitos questionamentos ao longo dos anos, até a declaração de sua constitucionalidade, principalmente diante da possível caracterização de vedação de acesso ao judiciário, imposta pela condição do mútuo acordo.⁷⁶

Muitos autores entre eles Amauri Mascaro Nascimento e Bruno Reis Figueiredo, declararam abertamente o seu entendimento de que a exigência do mútuo acordo vedava o acesso a justiça e retirava a natureza do conflito do dissídio coletivo.

No entanto, de forma mais acertada, Amauri Mascaro Nascimento entende a impossibilidade de a expressão dissídio coletivo se coadunar com o comum acordo, “pois onde há conflito de interesse não há avença. Não se pode conceber a ideia de um processo no qual o autor, para mover ação contra o réu, dependa da concordância deste. É razoável considerar que ninguém autorizará outrem a processá-lo.” (Nascimento, 2006, p. 485. Desta forma: [...] Teria todo sentido a escolha, pelas partes, da arbitragem por proposta comum. Mas não tem nenhum sentido o processo judicial do dissídio coletivo, como tal, ajuizável somente quando as duas partes desejarem o processo, figura inexistente no direito processual contencioso. Se a natureza jurídica do dissídio coletivo é a de processo, condicioná-lo à autorização do réu, para que o processo pudesse ser movido, seria o mesmo que transferir o direito de ação do autor para réu, portanto uma hipótese absurda e de que contraria o princípio constitucional do direito de ação e inafastabilidade da jurisdição, na medida em que é óbvio que ninguém autorizará outrem a processá-lo porque, como constante no processo, seria total a incompatibilidade entre o seu consentimento para que fosse demandado e contestação que teria que fazer o pleito para cuja propositura deu a sua aquiescência. (NASCIMENTO, 2006, p. 485-86)

Por essa razão, compreende que “a exigência do mútuo consentimento não apenas criou uma condição para a ação ou um pressuposto processual, mas indo mais longe, inverteu a titularidade do direito de ação”, pois “o poder de acionar a jurisdição passa das mãos do autor para as do réu, o que equivale a negação do direito de ação” (NASCIMENTO, 2006, p.486) e à submissão do seu direito à opção do réu.⁷⁷

A declaração da constitucionalidade pelo STF, não afasta os argumentos acima, ao contrário, como será visto, apenas dá força a parte ré que pode se negar a aceitar ser processada, o que não é nenhum absurdo se for pensado de forma lógica.

O reconhecimento de que a alteração imposta pela Emenda Constitucional 45/2004 ao estabelecer o mútuo acordo alterou a natureza jurídica do dissídio coletivo econômico, consta do próprio voto do Ministro Relator Gilmar Mendes na AID 3432, onde ele reconhece que ao

⁷⁶ “No entanto, a afronta ao Art. 5º da CR/88 é real. Independentemente da finalidade do dissídio coletivo, seja este jurídico ou econômico, cabe ao Estado tutelar o que as partes não têm conseguido de forma autônoma regulamentar, ver que o Direito do Trabalho não se insere no campo das obrigações civis e não pode ser assim visto.” Figueiredo, Bruno Reis de, *Dissídio Coletivo e a exigência do comum acordo*, Belo Horizonte, RTM, 2016, p. 111

⁷⁷ Figueiredo, Bruno Reis de, *Dissídio Coletivo e a exigência do comum acordo*, Belo Horizonte, RTM, 2016, p. 123-125

seu exigir que as partes concordem mutuamente com a interposição da ação, a natureza da ação passa a ser de “arbitragem pública.”⁷⁸

A defesa da constitucionalidade do parágrafo foi lastreada em diversos argumentos e fundamentos doutrinários, no sentido de que antes da existência de tal exigência, uma das partes diante de poucas reuniões ou tentativas de conciliação, ingressava com o dissídio transferindo para o judiciário utilizando-se da ação não como última alternativa, mas como uma solução para criação das novas normas de trabalho.

As críticas então fluíam das mais diversas maneiras, inclusive no plano internacional, o Ministro Gilmar Mendes destaca em seu voto a crítica feita por Mauro Schiavi:

a) interferência indevida do Poder Judiciário na atividade legislativa; b) morosidade do Judiciário trabalhista; c) falta de efetividade da sentença normativa, pois muitas vezes desvirtuada da realidade; d) despreparo técnico dos juízes em conhecer efetivamente o conflito coletivo e a realidade da categoria; e) engessamento da negociação coletiva; f) acomodação das categorias profissionais e econômicas. (SCHIAVI, 2009, P.1183)⁷⁹

O Ministro Gilmar ainda transcreve em seu voto as palavras do Sr. Ricardo Berzoini⁸⁰ representante do Partido dos Trabalhadores, que defende de forma veemente na necessidade de exaustão das tentativas de negociação, para as categorias possam realmente alcançar os seus objetivos.

O voto condutor foi lastreado pelo posicionamento dos mais diversos doutrinadores, entre eles: Alice Monteiro de Barros, Sergio Pinto Martins, Carlos Henrique Bezerra Leite e Gustavo Filipe Barbosa Garcia, todos que defendem e reconhecem que a exigência posta para o mútuo acordo não se trata de exclusão do acesso à justiça, mas sem sim com condição específica,

⁷⁸ STF, AID 3424, Ministro Relator Gilmar Mendes, in

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/868218269/inteiro-teor-868218273>, acesso em 12/09/2025

⁷⁹ Idem 64

⁸⁰ “Sr. Presidente, quero esclarecer que uma das teses mais caras ao Partido dos Trabalhadores é a luta contra o poder normativo da Justiça do Trabalho. Acreditamos que a negociação coletiva se constrói pela vontade das partes. Ou seja, se não tivermos no processo de negociação a garantia da exaustão dos argumentos, da busca do conflito e da sua negociação, vai acontecer o que vemos em muitos movimentos hoje, particularmente em São Paulo, como o recente caso dos metroviários, em que a empresa recorre ao poder normativo antes de esgotada a capacidade de negociação. Portanto, na nossa avaliação, manter a expressão ‘de comum acordo’ é uma forma de garantir que haja exaustão do processo de negociação coletiva. O Partido dos Trabalhadores vota pela manutenção da expressão, combatendo o poder normativo da Justiça do Trabalho, que hoje é um elemento de obstáculo à livre negociação coletiva” STF, AID 3424, Ministro Relator Gilmar Mendes, in <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/868218269/inteiro-teor-868218273>, acesso em 12/09/2025

visando restringir o poder normativo da justiça para privilegiar a comunhão de interesse das partes.

O relator então votou pela improcedência do pedido, reconhecendo a constitucionalidade da imposição do mútuo acordo imposta pela EC 45/2004, entendendo que a norma visava estimular a conciliação em consonância com as boas práticas internacionais, conforme estabelecido na Parte III – Estímulo à negociação coletiva da Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho,⁸¹ ampliando os direitos fundamentais das partes interessadas.

É verdade que a decisão não foi unânime, votaram de forma divergente os Ministros: Edson Fachin, Marco Aurélio, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber, que entenderam pela inconstitucionalidade da expressão “de comum acordo” constante do § 2º do artigo 114 da Carta da Republica, na redação imposta pela Emenda de nº 45/2004.

2.5 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO DE 1988 E DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº45 DE 2004 E A ALTERAÇÃO POSTA PELA LEI 13.467/2017

Com a prevalência da Convenção Coletiva sobre a lei, nos termos do Art. 611-A da CLT, as negociações coletivas que já eram de suma importância para as categorias laborais e patronais, passaram a ter ainda mais responsabilidade, vez que podem modificar o texto da legislação ordinária para melhor adequar às necessidades da categoria.

Por outro lado, com a alteração do parágrafo 3º do Art. 614 da CLT, que vedou a ultratividade, as convenções coletivas ficaram sujeitas a validade restrita de dois anos, obrigando aos sindicatos a negociarem, integralmente, o seu conteúdo antes do seu término, sob pena de serem perdidos os ganhos convencionais, esta é a interpretação restritiva da norma, que como já visto

⁸¹ Convenção 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) “PARTE III. ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA, Artigo 5º, 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que: a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que se aplique a presente Convenção; b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a), b) e c) do artigo 2 da presente Convenção; c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimento acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores; d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas; e) os órgãos e os procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.” In https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html acesso em 12/09/2025.

não leva em consideração a ultratemporalidade da norma e muito menos a prevalência dos direitos fundamentais constitucionais.

Nesta linha os mais diversos autores já se posicionaram quanto a importância das negociações coletivas⁸², no entanto, para que haja uma verdadeira negociação coletiva é necessário que haja uma paridade entre as entidades, fator que no Brasil tem se mostrado complexo diante da pluralidade de sindicatos e as diversas condutas adotadas.⁸³

A Convenção Coletiva de trabalho nos termos do Art. 611 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho é um acordo de caráter normativo, celebrado entre representações sindicais, sindicatos a nível estadual ou regional ou ainda federações que vincularão os sindicatos abrangidos por sua categoria. É então um contrato definido como negócio jurídico⁸⁴e para a sua realização são estabelecidas algumas etapas pela própria CLT.

Diante do objeto de estudo, vai ser analisado somente o procedimento para instauração da negociação até chegar na possibilidade de instauração do dissídio de natureza econômica. Estabelece o art. 612 da CLT, que os sindicatos só poderão celebrar convenções coletivas por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, estabelecendo o artigo ainda que uma participação de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade e dos interessados em primeira convocação e um 1/3 em segunda. O TST tem atualmente se posicionado pela plena validade do Art. 612 da CLT, todavia o entendimento já foi diverso, principalmente após o cancelamento das Orientações Jurisprudenciais 13 e 21 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos:

⁸² “A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de soluções de conflitos existente na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante aos conflitos trabalhistas de natureza coletiva.” Delgado, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do trabalho*. 2ª ed. São Paulo, LTr., 2005, p.1368. “...Já foi sugerido que a mediação ou outros mecanismos de interferência apaziguadora são os métodos mais apropriados para preservar os relacionamentos. Capelletti, Mauro; Garth, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre, Sergio Antoino Fabris, 1988, p. 72.

⁸³ “Teixeira Filho, por sua vez, entende que para o sucesso da negociação coletiva são necessárias a organização sindical e a conduta adotada pelo Estado. Para o autor “quão mais rígida é a organização sindical, mais tormentosa é a negociação coletiva”, destacando que o fracionamento das categorias de profissionais de nível superior faz com que os empregados de uma empresa raramente sejam representados pelo mesmo sindicato, o que enfraquece as entidades sindicais e dificulta o atendimento global das necessidades dos trabalhadores. “Figueiredo, Bruno Reis de. *Dissídio Coletivo e a exigência do comum acordo*. Belo Horizonte, RTM, 2016, p. 31

⁸⁴ Nascimento, Amauri Mascaro, *Compendio de direito sindical*, 6ª edição, LTR, 2009, p. 684

Decisões proferidas nos anos 2015 e 2016 no sentido de suprimir a validade do Art. 612 da CLT:

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ODONTOLOGIA DE GRUPO - SINOG. 1. CONCESSÃO DE EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO ORDINÁRIO. Consoante disposto nos arts. 6º, § 1º, da Lei nº 4.725/65, 9º da Lei nº 7.701/88 e 14 da Lei nº 10.192/01, a competência para a concessão de efeito suspensivo aos recursos ordinários em dissídios coletivos é do Ministro Presidente deste Tribunal, a requerimento dos recorrentes em petição fundamentada, devendo ser processado em autos apartados. No caso concreto, é inviável a concessão do pleito, porquanto o Sindicato Suscitado incluiu o pedido de efeito suspensivo nas razões do próprio recurso ordinário. A solução da questão foge à competência do Ministro Relator. Recurso ordinário desprovido no aspecto. 2. DISSÍDIO COLETIVO. FORMALIDADES PARA AJUIZAMENTO. OBSERVÂNCIA. A aprovação da Pauta de Reivindicações e da Ata de Assembleia tem como consequência lógica a autorização da categoria para o Sindicato tornar efetivas as suas reivindicações, seja pela negociação coletiva autônoma, seja por sentença normativa, proferida em dissídio coletivo. Apenas se houver expressa manifestação, diretamente pela classe trabalhadora, contrária ao dissídio coletivo instaurado pela entidade sindical, é que se pode cogitar da invalidade do procedimento, ante a ausência de autorização da categoria interessada. No caso, a Ata da Assembleia Extraordinária do Sindicato Suscitante - SINDICATO DOS ODONTOLOGISTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO - foi, em segunda convocação, aprovada em sua integralidade, por unanimidade dos presentes. Ora, o Estatuto do Sindicato Suscitante exige, para a realização de Assembleia Extraordinária, a presença, em primeira convocação, da maioria absoluta dos associados e, em segunda convocação, de qualquer número. Vê-se, pois, que a Assembleia Extraordinária do Sindicato Suscitante foi realizada em segunda convocação, nos termos do Estatuto do referido Sindicato. No ponto, ressalta-se que o art. 612 da CLT não foi recepcionado pela Constituição da República de 1988. Ademais, foram canceladas as Orientações Jurisprudenciais 13 e 21 desta SDC, que previam a observância do art. 612 da CLT e a necessidade de indicação do total de associados da entidade sindical. Assim, encontram-se satisfeitos, na hipótese dos autos, os requisitos necessários para a aprovação da Pauta de Reivindicações da categoria, bem como para a instauração da instância, se porventura malograssessem as negociações, como de fato ocorreu. Recurso ordinário desprovido no particular. 3. CLÁUSULA 44 - VALE-REFEIÇÃO. Registre-se que não há falar em manutenção de cláusula preexistente, porquanto não há nos autos notícia de que os sujeitos coletivos, em período imediatamente anterior ao presente dissídio coletivo, firmaram Convenção Coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, tampouco há informação sobre a existência de sentença normativa cujo objeto tenha sido a homologação de acordo judicial. Apenas nessas hipóteses, a SDC admite manter cláusula preexistente. Desse modo, no caso concreto, a concessão de vale-refeição escapa ao âmbito da Justiça do Trabalho, segundo a jurisprudência dominante. Benefício dessa espécie, que importa encargo econômico ao empregador, depende de negociação direta entre as partes. Impõe-se, portanto, a exclusão da cláusula em comento da presente sentença normativa. Recurso ordinário provido no aspecto.” (TST - RO: 10001742520145020000, Relator.: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 19/10/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015)⁸⁵

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. NORMAS COLETIVAS. INEXISTÊNCIA DE NULIDADE. VALIDADE DA ASSEMBLEIA GERAL. INEXIGIBILIDADE DO QUORUM PREVISTO NO ARTIGO 612 DA CLT. Após o cancelamento das Orientações Jurisprudenciais nos 13 e 21 da Seção de Dissídios Coletivos do TST, e do advento da

⁸⁵ Site TST: file:///C:/Users/lmott/Downloads/RO-1000174-25_2014_5_02_0000.pdf, acesso em 12/09/2025

Emenda Constitucional nº 45/2004, mediante a qual foi ampliada a competência da Justiça do Trabalho, firmou-se a jurisprudência desta Corte responsável pela unidade do sistema jurídico-processual trabalhista no sentido de que o quorum exigível para a validade da assembleia geral sindical não é o estabelecido no art. 612 da CLT, próprio para viabilizar a celebração de convenção ou acordo coletivos de trabalho . Assim, revelando o acórdão regional sintonia com tal entendimento, impõe-se manter a decisão agravada. Agravo a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 0001220-56.2010 .5.09.0018, Relator.: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 15/06/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: 24/06/2016)⁸⁶

Decisões proferidas em 2024 no sentido de validar o Art. 612 da CLT:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO SINDICATO-AUTOR NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA. VÍCIO FORMAL . NÃO COMPROVAÇÃO DA REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIA GERAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. No caso, o Tribunal Regional concluiu pela invalidade do termo aditivo à convenção coletiva, ao registro de que não foram observados os requisitos dos artigos 612 e 615, da CLT (Súmula 126 do TST). A decisão, nos termos em que proferida, está em consonância com a jurisprudência desta Corte de que é imprescindível para validade do termo aditivo a prévia deliberação em assembleia geral, convocada para esse fim . Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 10009327020215020028, Relator.: Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Data de Julgamento: 26/06/2024, 8ª Turma, Data de Publicação: 08/07/2024)⁸⁷

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO SINDICATO-AUTOR NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. CONVENÇÃO COLETIVA 2019/2021. QUÓRUM LEGAL NA ASSEMBLEIA GERAL . ART. 612 DA CLT. NÃO COMPROVAÇÃO (SÚMULA 126 DO TST). VÍCIO FORMAL DE VALIDADE . PREJUDICADO O EXAME DA TRANSCENDÊNCIA. O Tribunal Regional concluiu pela invalidade da convenção coletiva, ao registro de que não demonstrado nos autos o cumprimento do quórum exigido pelo art. 612da CLT (Súmula 126 do TST). Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 10009070620205020024, Relator.: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 24/09/2024, 8ª Turma, Data de Publicação: 30/09/2024)⁸⁸

A doutrina tem se consolidado no sentido de que o quórum de interessados, pode ser regulada pelos estatutos dos respectivos sindicatos,

Realizada a assembleia específica nos termos do Art.612, onde será analisada a proposta apresentado pela contraparte se houver e apresentadas as propostas pela assembleia para modificação ou criação das normas convencionais.

As categorias então agendam as reuniões para discussão e negociação das propostas, a negativa de comparecimento a tais atos corresponde a conduta anti-sindical, sujeitando a categoria a

⁸⁶ Site TST: file:///C:/Users/lmott/Downloads/Ag-AIRR-1220-56_2010_5_09_0018.pdf, acesso em 12/09/2025

⁸⁷ Site TST: file:///C:/Users/lmott/Downloads/AIRR-1000932-70_2021_5_02_0028.pdf, acesso em 12/09/2025

⁸⁸ Site TST: file:///C:/Users/lmott/Downloads/AIRR-1000907-06_2020_5_02_0024.pdf, acesso em 12/09/2025

perda da personalidade sindical⁸⁹, havendo a negativa uma das partes pode evocar a Federação ou mesmo solicitar a mediação perante o Ministério do Trabalho ou no Ministério Público do Trabalho.

Celebrado o acordo pela comissão presente nas negociações, a aprovação do texto final deve ser novamente aprovada pela assembleia, nos termos do Art. 524 alinha “e”.

As convenções coletivas devem conter nos termos do Art. 613 da CLT obrigatoriamente o seguinte:

I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes; II - Prazo de vigência; III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos; VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas; VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Após o consenso, e formalizada o instrumento contendo no mínimo os itens acima, este é assinado pelos representantes dos sindicatos de trabalhadores e patronal.

Para ter validade jurídica, a Convenção Coletiva de trabalho é registrada no Sistema Mediador, disponível no portal do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Resumidos os procedimentos das negociações coletivas, o objeto de estudo do presente trabalho somente entra em contexto diante do engessamento de tais negociações.

Os dissídios coletivos como já visto, são classificados como de natureza econômica ou de natureza jurídica, também chamados de dissídios de interpretação. Como o objeto da análise do presente trabalho é específica, ou seja, o parágrafo 2º do Art. 114 da CF, se aplica exclusivamente ao dissídio coletivo de natureza econômica, o trabalho irá se ater somente a essa espécie.

⁸⁹ Nascimento, Amauri Mascaro, *Compendio de direito sindical*, 6ª edição, LTR, 2009, p. 684

Para se chegar à necessidade de interposição de dissídio, as partes passaram por horas de negociações muitas vezes exaustivas e prejudicadas por posicionamentos muitas vezes descorteses e até ofensivos. Todas essas situações culminaram com a ausência de acordo sobre novo texto convencional.

O artigo 611 da CLT, define a Convenção Coletiva de Trabalho como acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

A preferência pela composição sem a necessidade de interferência do judiciário é clara até na definição do objeto, deste modo, a existência do mútuo acordo para interposição do dissídio, passa necessariamente pela compreensão de que, para que o judiciário possa analisar a questão, é necessário que as partes estejam em consenso.

Mas e se isto não ocorrer, as partes não podem se negar a negociar:

Verificando-se a recusa à negociação coletiva, cabe aos sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato à Delegacia Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.⁹⁰

Desta maneira, as partes estariam fadadas a uma espiral infinita, onde uma parte propositalmente deixa de apresentar propostas definitivas e ao mesmo tempo não concorda com a interposição do dissídio coletivo.

Do ponto de vista do Direito Constitucional resta claro que cabe ao judiciário a solução do conflito quando este lhe é apresentado, não podendo haver qualquer omissão neste sentido.⁹¹

O processamento de um dissídio coletivo como já dito, pressupõe um exaustivo recurso às formas negociais de solução de conflitos, vez que é necessário esgotar todas as tentativas de

⁹⁰ Figueiredo, Bruno Reis de. *Dissídio Coletivo e a exigência do comum acordo*. Belo Horizonte, RTM, 2016, p. 45, citando Edson Braz da Silva.

⁹¹ Viana, Oliveira, *Problemas de Direito Corpodrativo*, Rio de Janeiro, Livraria José Olympio, 1938, p. 79

composição amigável, só assim após a exaustão as partes estarão mais propensas a aceitar o resultado da decisão.⁹²

É evidente ainda que a imposição do mútuo consentimento não irá evitar eventuais movimentos paredistas, que somente servirão para acirrar ainda mais os ânimos das partes. Todavia, essa pode ser uma solução para o impasse.

Quanto ao direito de greve, fazer um pequeno hiato é necessário, pois é legalmente instituído no Brasil através da Lei 7.783/1989, portanto, observados os limites postos na própria lei em relação as atividades essenciais, compete aos trabalhadores definir quando e como exercer o seu direito, sendo vedado o *lockout* nos termos do Art. 17 da lei de greve.⁹³

Assim, caso haja impasse nas negociações e se negue a representação patronal a concordar com a interposição do dissídio coletivo, os empregados podem optar pela realização da greve. Todavia, em sendo ao contrário, sejam os trabalhadores que se neguem a concordar com a interposição do dissídio, não tem a representação patronal a oportunidade de declarar o *lockout*. Neste momento da negociação, as partes se encontram no ponto crucial, onde os limites da boa-fé e da cooperação começam a ser ultrapassados.

⁹² Pisco, Claudia de Abreu Lima. *Dissídios Coletivos: Aspectos Controvertidos e Atuais*, São Paulo. LTr, 2010, p.41.

⁹³ BRASIL - Lei 7.783/1989, Brasília, DF: Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM Acesso em: 13 jun. 2024.

3 O DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA

3.1 TRÂMITE DO DISSÍDIO DE NATUREZA ECONÔMICA

Em um primeiro momento, será admitido que as partes concordam com a interposição do dissídio e já possuem aprovação da assembleia, assim, a parte autora irá preparar a sua peça processual, que deverá ser apresentada ao Presidente do Tribunal, nos termos do Art. 856 da CLT.

A exordial deverá indicar quais são o ou os sindicatos réus, sua designação, com a qualificação de reclamantes e reclamados e a natureza das atividades e do estabelecimento (Art. 858 da CLT).

Ivens Gandra da Silva Martins Filho, em seu artigo intitulado “O dissídio coletivo e suas fases procedimentais”, estabelece as condições da ação como sendo: A possibilidade jurídica do pedido; A legitimação “ad causam”; O interesse Processual. Já os pressupostos processuais são: Os subjetivos: A competência do órgão julgador; A legitimação “ad processum”; e os objetivos: Inexistência de litispendência; Negociação coletiva prévia; A inexistência de norma coletiva em vigor; Observância da Época própria para ajuizamento.⁹⁴

Trata ainda como pressuposto objetivo os elementos da petição inicial sejam eles extrínsecos: quais sejam os documentos que devem acompanhar a inicial (edital de convocação da assembleia geral da categoria, ata da assembleia, lista de presença, atas e registros da negociação, norma coletiva anterior, procuração. Estatuto e ata da eleição do presidente que assinou a procuração.).

Já os requisitos intrínsecos atendem aos artigos 857 e 858 da CLT e o Art. 317 do RITST, que já foram descritos acima, todavia, cumpre ressaltar que a fundamentação dos pedidos não consiste em apenas apresentar a nova redação das cláusulas pretendidas, a fundamentação deve ser detalhada apresentando, além da base normativa, as razões práticas e importantes para a categoria e, o porquê daquela cláusula ser criada ou modificada, possibilitando assim que tribunal resolva se deve ou não instituir tal obrigação para a categoria.

⁹⁴ Martins, Ives Gandra da Silva Filho, *O dissídio coletivo e suas fases procedimentais*, Revista do TST, Brasília, 63, p. 122-135, 1994, p. 124-125

Recebida a petição inicial, será designada audiência de conciliação nos termos do Art. 860 da CLT, no prazo de 10 dias, notificando os dissidentes.

Realizada a audiência de conciliação e obtido o acordo, este deverá ser homologado na primeira sessão seguinte (art. 863 da CLT); não sendo alcançada a conciliação, o presidente apresentará uma proposta; não sendo essa aceita, o processo será encaminhado para julgamento, nos termos do Art. 864 da CLT.

O Art. 862 estabelece que o suscitado deverá apresentar na audiência de conciliação sua proposta de solução, Ivens Gandra ressalta que o processo coletivo não comporta a revelia.

Citado o suscitado, resta forma a relação processual Autor-Juiz-Réu, devendo este último comparecer à audiência de conciliação e instrução. O Processo Coletivo não comporta a figura da revelia, pois o Capítulo IV do Título X da CLT não contém qualquer disposição sobre revelia ou disciplinar os “Dissídios Coletivos” (arts. 856-875)

De acordo com o Art. 862 da CLT, o suscitado oferecerá, na audiência de conciliação e instrução, sua proposta de solução do dissídio coletivo. Em nenhum momento, no processo Coletivo, a CLT fala em revelia, defesa ou contestação. Esta última refere-se, pois, às razões do suscitado, concernentes ao seu pronunciamento sobre as bases da conciliação (art. 862).⁹⁵

Os regimentos internos dos tribunais estabelecem regras mais precisas para a apresentação da defesa, o TRT da 17ª região por exemplo no Art. 222, declara que somente após a audiência de conciliação será oportunizado ao suscitado o oferecimento de defesa, na prática o desembargador conciliador fixa na ata o prazo que a defesa deverá ser apresentada, sendo ou não apresentada no prazo, o processo seguirá para julgamento, pois como já visto não há que se falar em revelia.

A contestação por sua vez, deve ser da mesma forma que a inicial, detalhada e fundamentada, apresentando uma a uma as razões por que o tribunal deve ou não acolher a criação ou manutenção de cada uma das cláusulas pretendidas.

Estabelecidos os procedimentos para o julgamento do dissídio coletivo, chega o momento de se analisar de forma específica o objeto central de estudo, qual seja a exigência do comum

⁹⁵Martins, Ives Gandra da Silva Filho, *O dissídio coletivo e suas fases procedimentais*, Revista do TST, Brasília, 63, p. 122-135, 1994, p. 128

acordo para interposição do dissídio coletivo de natureza econômica, previsto no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal de 1988.

3.2 A EXIGÊNCIA DO COMUM ACORDO E O JUÍZO ARBITRAL

Com a alteração legislativa imposta pela EC 45/2004, como já citado anteriormente, alguns doutrinadores passaram a entender que a exigência do comum acordo retira o caráter litigioso do dissídio e transforma a atuação do judiciário em um juízo arbitral.

Neste sentido, já foi citado o voto do Ministro Gilmar Mendes ao relatar a AID 3432, que declarou que as partes ao concordem mutuamente com a interposição da ação, a natureza da ação passa a ser de “arbitragem pública.”

Na mesma linha, Ives Gandra Martins Filho, traz o mesmo entendimento.

Assim, os dissídios coletivos de natureza econômica poderiam continuar a ser apreciados pela Justiça do Trabalho, mas apenas em duas hipóteses: dissídio coletivo de greve, quando afetado o interesse público, pela falta de atendimento às necessidades inadiáveis da população quanto aos serviços essenciais definidos em lei, facultando-se a propositura do dissídio não apenas ao Ministério Público, mas também às partes em litígio; e dissídio coletivo de mútuo acordo, quando ambas as partes concordam em submeter à Justiça do Trabalho a solução da questão, caso em que o Judiciário Laboral atuaria como juízo arbitral.⁹⁶

Como já visto, não é tão simples assim, pois a arbitragem tem aspectos próprios que não se encaixam com os procedimentos do dissídio coletivo.

A arbitragem, sem qualquer desmerecimento é um meio alternativo de solução dos conflitos que vem ganhando força diante das dificuldades impostas pelo sistema judiciário brasileiro.

Todavia, para que haja arbitragem as partes devem não só concordar com este modelo, mas também poderão escolher a forma como se desenvolverá a atividade. As partes escolherão o julgador, pactuarão quem irá remunerar o julgador e quantos serão e a competência de cada um.

⁹⁶ Martins, Ives Gandra da Silva filho, A justiça do trabalho do ano 2000: as Leis nº 9.756/1998, 9.957 e 9.958/2000, a Emenda Constitucional nº 24/1999 e a reforma do judiciário. Revista Jurídica da Presidência, v. 1 nº 8, Jan. 2000. Disponível em <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/1075>, acesso em 12/09/2025

Dizendo ainda se caberá alguma substituição ou mesmo revisão da decisão para o mesmo tribunal ou para outro.

Nenhuma destas hipóteses se encontram presentes no procedimento do dissídio trabalhista de natureza econômica, uma vez apresentada a demanda, as partes não poderão escolher o juiz julgador, todo o processo será administrado e tramitará conforme já estabelecido na lei e o conflito será resolvido conforme aceitação dos pleitos pelos julgadores.

Após a interposição do dissídio e apresentadas as razões das partes, a única hipótese de intervenção é a autocomposição, apresentada voluntariamente pondo fim à demanda.

Neste sentido, há de se reconhecer que o fato de serem as partes obrigadas a concordar com interposição do dissídio não transforma automaticamente a atuação judicial em arbitragem judicial. A arbitragem como visto, vai muito além da simples concordância com a interposição.⁹⁷

3.3 RELEITURA DA NECESSIDADE DO COMUM ACORDO E DA NATUREZA ECONÔMICA

O comum acordo é posto de forma categórica como uma condição para interposição do dissídio em uma leitura direta e Kelseniana do texto legal.

No entanto, é preciso fazer uma releitura deste texto para que se possa vislumbrar qual o seu verdadeiro alcance.

O objetivo legal é bem traçado ao estabelecer que os *dissídios de natureza econômica*, precisam do comum acordo e os de *natureza jurídica* não.

A questão fica complexa quando se verifica que a grande maioria dos dissídios de natureza econômica, não tratam somente das cláusulas financeiras, mas trazem assuntos de natureza jurídica muito mais profundos e que não sendo analisados pelo judiciário, importarão na criação de um caos na relação de trabalho.

⁹⁷ Pisco, Cláudia de Abreu Lima, *Dissídios Coletivos Aspectos Controvertidos e Atuais*, São Paulo, Ltr, 2010, p.50

A separação tradicional dos dissídios coletivos em: de natureza jurídica (ou de interpretação) e de natureza econômica não é suficiente para revelar o tipo de atividade do Judiciário Trabalhista. Embora estes últimos sejam considerados como aqueles que se destinam à fixação de novas condições de trabalho; e os primeiros, à obtenção de uma interpretação de uma norma de caráter geral, o exercício da atividade jurídica não se restringe aos dissídios de natureza interpretativa, podendo ser exercida também nos de caráter econômico/normativo, ou seja, quando se objetive a fixação de novas condições de trabalho.

Não obstante a denominação utilizada possa induzir à conclusão de que os interesses em jogo têm sempre natureza meramente econômica, nesses dissídios coletivos, pode-se estar diante de postulações destinadas à realização e efetivação de verdadeiros interesses jurídicos, que, embora ainda não revelados pelo legislador, derivam de normas de princípios.

Somente nas hipóteses em que não haja qualquer fundamentação jurídica, seja a lei ou um contrato coletivo de trabalho, ou mesmo um princípio constitucional, os interesses serão meramente econômicos.⁹⁸

Tal interpretação legal, faz todo o sentido, quando se verifica que a imposição do comum acordo, para demandas onde existem questões jurídicas que devem ser analisadas, obsta o atendimento do Art. 5, inciso XXXV da Constituição Federal, vez que a ameaça ao direito deve ser tutelada pelo judiciário.

A denominada Lei de Colisão, conforme formulada por Robert Alexy⁹⁹, parte da premissa de que, diante do conflito entre normas e os princípios constitucionais, impõe-se ao intérprete realizar um exercício de ponderação. Nesse processo, deve-se verificar a precedência condicionada e o peso concreto de cada norma, de modo a assegurar a solução mais adequada ao caso concreto.

No presente contexto, a aplicação da perspectiva deontológica revela-se mais precisa, uma vez que permite identificar que o princípio fundamental do acesso à justiça, assume posição prevalente em face da exigência formal de condição da ação estabelecida no dispositivo constitucional em exame. Em outras palavras, a máxima efetividade e a força normativa dos direitos fundamentais não podem ser limitadas por requisitos de índole meramente processual, sob pena de se comprometer a realização do próprio Estado Democrático de Direito.

Já o modelo deontológico responde melhor ao problema da colisão entre princípios, porque nele não há exclusão recíproca ou valor mais positivo a ser considerado.¹⁰⁰

⁹⁸ Pisco, Cláudia de Abreu Lima, *Dissídios Coletivos Aspectos Controvertidos e Atuais*, São Paulo, Ltr, 2010, p.51

⁹⁹ Jeveaux, Geovany Cardoso, *Teorias do Estado e da Constituição*, 1 ed. Rio de Janeiro, LMJ Mundo Jurídico, 2015, p. 127-151.

¹⁰⁰ Jeveaux, Geovany Cardoso, *Teorias do Estado e da Constituição*, 1 ed. Rio de Janeiro, LMJ Mundo Jurídico, 2015, p. 144.

Ao estabelecer a Lei 13.467/2017 a alteração do Art. 611-A da CLT, garantindo à Convenção Coletiva prevalência sobre a lei em determinados assuntos, obrigou ao judiciário a analisar todo o conjunto de pedidos. Principalmente quando as partes por ausência de CCT válida, tentam alterar as normas anteriores, retirando os direitos existentes para determinada categoria.

Carlo Zoli segundo Claudia Pisco, nomeia tais direitos subjetivos como “interesses legítimos”, frutos de normas coletivas que estabeleceram e tutelaram a vida dos trabalhadores por determinado período.

Carlo Zoli destaca que a doutrina já reconhecia que não só a Lei *stricto sensu*, pode gerar posições jurídicas de vantagem, admitindo que estas poderiam surgir de normas contratuais. Em virtude disso, surgiu na doutrina uma figura intermediária entre os interesses de fato e os direitos subjetivos: os “interesses legítimos”, inerentes a interesses juridicamente tuteláveis, embora não derivados da atividade do legislador ordinário, mas, sim, de normas contratuais coletivas.¹⁰¹

Assim, é necessário compreender que uma vez criada a norma coletiva e estabelecida a sua superioridade a norma geral, como no caso de uma norma que criou regras específicas para a criação de planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, além de identificar cargos que se enquadram com funções de confiança (art. 611-A, V da CLT), o manejo do dissídio de natureza econômica visando o estabelecimento de novas regras para essa questão é muito mais de natureza jurídica do que econômica, pois alterará a regra que já está em curso prejudicando uma diversidade de trabalhadores e até de empresas.

Nem a Constituição, nem nenhuma lei pode ser interpretada e entendida sem o pleno conhecimento dos factos, que lhe deram origem ou a que ella vae ser aplicada: “a logica das realidades deve prevalecer sobre a logica das palavras” – Diz Brandeis. Esta frase bem exprime toda a sua philosophia da lei, toda a razão da sua mehodologia interpretativa: - No law, written or unwritten, can be understood without a full knowledge do the facts out of which it arises and to wich it is to be Applied. The logico f words shoul yeald to the logico f realities.”¹⁰²

Outros casos poderiam ser enumerados, para demonstrar que a alteração da regra preestabelecida, trará prejuízo para os empregados e mais, afronta de forma direta o inciso IV do Art. 1º da Constituição Federal, no fundamento dos valores sociais do trabalho.

¹⁰¹ Pisco, Cláudia de Abreu Lima, *Dissídios Coletivos Aspectos Controvertidos e Atuais*, São Paulo, Ltr, 2010, p.52

¹⁰² Viana, Oliveira, *Problemas de Direito Corpodrativo*, Rio de Janeiro, Livraria José Olympio, 1938, p. 18

A interpretação mais ampla dos pedidos formulados no dissídio de natureza econômica, autorizam a mitigação da norma do “comum acordo”, pois o judiciário não pode se negar a analisar a questão, quando o dissídio não for puramente econômico.

Em suma, nos dissídios coletivos de natureza econômica, nos quais estejam presentes interesses jurídicos (interesses legítimos ou direitos subjetivos), não pode o legislador constituinte, no exercício do porte constituinte derivado, condicionar a submissão da causa ao Judiciário à anuência da parte contrária, sob pena de patente e direta violação à garanti prevista no Art. 5º, inciso XXXV da Constituição da República.¹⁰³

A visão exposta e ora defendida é um avanço na análise da questão, além dos doutrinadores, algumas decisões apontadas por Cláudia de Abreu¹⁰⁴, já foram proferidas neste sentido, reconhecendo que a falta do comum acordo em casos em que a matéria jurídica é preponderante o judiciário não pode se omitir ou deixar de analisar, ao argumento de que não foi preenchida a condição processual.

Na verdade, a ausência de enfrentamento dos litígios postos nos dissídios coletivos e a sua extinção por falta de preenchimento do “comum acordo”, certamente levará a categoria laboral a utilizar a única arma legal que possui, que é o movimento paredista.

Essa instigação à greve, deve ser evitada, pois além de trazer prejuízos diretos para as categorias envolvidas, trazem a reboque, em muitos casos prejuízos para a população em geral.

3.4 O DIREITO DE GREVE

O Estado Democrático Brasileiro, reconhece aos seus trabalhadores no Art. 9º da Constituição Federal o direito de greve¹⁰⁵, traduzindo-se na suspensão temporária, coletiva e pacífica da prestação de serviços.

¹⁰³ Pisco, Cláudia de Abreu Lima, *Dissídios Coletivos Aspectos Controvertidos e Atuais*, São Paulo, Ltr, 2010, p.57

¹⁰⁴ Pisco, Cláudia de Abreu Lima, *Dissídios Coletivos Aspectos Controvertidos e Atuais*, São Paulo, Ltr, 2010, p.58 a 61

¹⁰⁵ Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2025.

A greve é o movimento da coletividade laboral como forma de coagir o setor patronal a acolher as suas solicitações. “A greve, como analisado, é instrumento de pressão, ou mesmo coerção, direito pela coletividade dos trabalhadores sobre o patronato.”¹⁰⁶

Para Egon Felix Gottschalk, “ a greve é a ocorrência de motivos especiais de justificação que tiram de uma atitude de ação ou omissão – considerada, em circunstâncias normais como antijurídica, o seu caráter ilegal.”¹⁰⁷

Além da garantia constitucional o movimento paredista é regrado pela Lei 7.783/89, que estabelece os limites para o exercício da greve e as eventuais consequências.

O Art. 3º da Lei de greve, autoriza a paralisação quando estiver frustrada a negociação coletiva e verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, devendo ser respeitada a notificação prévia de 48 horas e a manutenção das atividades essenciais estabelecidas nos Art. 10º e 11º da referida lei, bem como pessoal mínimo para evitar a degradação de máquinas e equipamentos, nos termos do Art. 9º.¹⁰⁸

Iniciado o movimento pelos trabalhadores e respeitadas as condições legais, não há outra solução que não seja a instauração do dissídio de greve, que é na grande verdade será um misto de dissídio de natureza jurídica e econômica, vez que, muitas vezes, além de discutir a legalidade da paralisação, necessita ingressar no mérito da gestão que originou o movimento.

Ao ser levada a questão o Tribunal, o primeiro ato, como já visto, é a designação de uma audiência de instrução, onde as partes apresentarão as suas propostas de conciliação. Não alcançada a conciliação, além de julgar, se a greve é ou não legal, deverá o tribunal decidir as

¹⁰⁶ Delgado, Mauricio Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª edição, Ltr, São Paulo, 2012, p. 1431

¹⁰⁷ Gottschalk, Egon Felix, *Greve e Lock-out*, São Paulo, Max Limonad, 1961, p. 82

¹⁰⁸ “De maneira geral, existe uma série de condições ou requisitos para a licitude da greve, sendo que elas devem ser razoáveis e não devem constituir limitações importantes à possibilidade de ação das organizações sindicais. O Comitê de Liberdade Sindical considera aceitável: (a) obrigação de pré-aviso; (b) obrigação de recorrer a procedimentos extrajudiciais de solução de conflitos, como condição prévia a declaração da greve; (c) quórum mínimo e razoável para deliberação da greve; (d) votação secreta; (e) adoção de medidas para respeitar os regulamentos de segurança e prevenção de acidentes; (f) manutenção de serviços mínimos em casos de reserções essenciais, daqueles que possam gerar uma crise nacional greve de serviços públicos transcendentais; (g) a garantia de liberdade de trabalho para o não grevistas.” Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa, Jorge Neto, Francisco Ferreira, *Notas sobre o Lockout as Manifestações Sociais in Temas de Direito Coletivo e Processual Coletivo do Trabalho*, organizadores Roberta Ferme Sivoiella, Lorena de Mello Rezende Golnago, Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, 1 ed. Brasília, Venturoli, 2021, p. 105

demais questões postas, resolvendo e pacificando as questões interpretativas sobre a Convenção em vigor ou estabelecendo as novas regras de convívio para a categoria.

O problema da greve no Brasil está ligado à sua unilateralidade, visto que é proibido o “lockout”, nos termos do Art. 17º da Lei de greve¹⁰⁹, portanto, paralisada a negociação não pode o empregador utilizar-se da greve como meio de coerção para obrigar aos trabalhadores a negociarem.

A exceção está no “lockout político” qual seja a paralisação das atividades de trabalhadores autônomos, pois a suspensão da atividade de tais trabalhadores, não atinge a empregados, mas ao governo, e, quando ocorre é direcionada a busca de melhorias econômicas e sociais, que somente são alcançadas através de reformas legislativas.

Certo é que a “paralisação das atividades empresariais”, por parte dos empregadores ou dos trabalhadores autônomos não pode ser considerado “greve dos empregadores” ou mesmo um “lockout típico”, vez que o mesmo não se volta contra os trabalhadores (sujeitos das relações de emprego), mas sim contra o Estado ou uma política econômica ou social.

Assim, estamos diante de um “lockout político” ou o direito constitucional de manifestação e liberdade de expressão.¹¹⁰

A importância de se entender e enfrentar os limites do direito de greve para o tema em questão é a possibilidade de manejo da greve como instrumento de solução para o impasse criado pelo “comum acordo”, por isto a necessidade de se compreender os seus princípios basilares e as possibilidades de manejo.

¹⁰⁹ Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout). Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação. BRASIL, Lei 7.783 de 28 de junho de 1989,. Brasília, DF: Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM Acesso em: 13 jun. 2025.

¹¹⁰ Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa, Jorge Neto, Francisco Ferreira, *Notas sobre o Lockout as Manifestações Sociais* in *Temas de Direito Coletivo e Processual Coletivo do Trabalho*, organizadores Roberta Ferme Sivoletta, Lorena de Mello Rezende Golnago, Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, 1 ed. Brasília, Venturoli, 2021, p. 107

4 AS CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DO MÚTUO ACORDO E AS POSSÍVEIS SOLUÇÕES

Diante da premissa de que uma das partes se nega categoricamente a autorizar a interposição do dissídio coletivo, é preciso enfrentar o tema analisando primeira as suas consequências para ao final apresentar as possíveis soluções.

O objeto estará restrito ao dissídio de natureza econômica, vez que como já visto, o dissídio de natureza jurídica; originários; de revisão e de declaração; não precisam da concordância prevista no parágrafo segundo do Art. 114 da Constituição Federal.¹¹¹

Assim, para que seja caracterizada a ausência do mútuo acordo para a interposição do dissídio coletivo de natureza jurídica, não basta que atingida a data base uma das partes proponha a interposição do dissídio, é necessário que as partes já tenham ultrapassado de forma concreta a fase de negociação, que deverá estar devidamente registrada através de atas formais.

A realização das negociações prévias é essencial para a caracterização da busca pela conciliação prevista e consolidada no artigo constitucional, as partes antes da interposição do dissídio, com ou sem a anuência das partes precisam demonstrar que tentaram se conciliar, sendo recomendável inclusive que após as reuniões particulares, seja convocado um mediador para esta tentativa, seja através do Ministério do Trabalho ou do Ministério Público do Trabalho.

As atas demonstrando a impossibilidade do consenso será instrumento indispensável para a se buscar em juízo a solução, servirão inclusive de base para o julgamento traçando um norte para a turma do que já foi proposto e o que ainda pende de acordo.

A solução negocial é sempre o melhor caminho, mas não há como fugir da possibilidade das partes não conseguirem este consenso e em assim sendo, há busca pela intervenção judicial deve ser a solução.

¹¹¹ Rocha, Cláudio Iannotti da Rocha, *Curso de direito processual do trabalho*, Brasília, DF., Editora Venturoli, 2025, p. 690 a 695.

4.1 A AUSÊNCIA DE ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO E A PERDA DE DIREITOS

Ultrapassada a data base da categoria, a Convenção Coletiva nos termos do parágrafo terceiro do Art 614 da CLT perde a sua eficácia, esta eficácia como já tratado anteriormente é relativa aos pontos que são atingidos efetivamente, pois a eficácia ultratemporal não é alcançada pelo artigo celetizado.

Por outro lado, a eficácia ultracontraente é atingida pela validade temporal e em razão disto, não há como a categoria deixar de buscar a validação de uma nova convenção.

É evidente que o legislador ao criar o parágrafo 3º do Art. 614 da CLT, não observou a questão ultratemporal, tratando indiscriminadamente as convenções coletivas como uma norma fixa e contraente, deixando de observar que o término da validade da norma de forma horizontal irá retirar direito tanto dos trabalhadores quanto das empresas, obrigando a uma reestruturação de toda organização empresarial, inclusive em muitos casos de jornada.

A validade imposta pelo parágrafo 3º do Art. 614 da CLT, então, não pode ser interpretada de forma linear ou mesmo sem as devidas ressalvas doutrinárias, pois é evidente que o legislador ao criar o critério temporal, não observou que a norma uma vez criada não pode simplesmente desaparecer do mundo jurídico, pois as consequências seriam catastróficas.

Não há como se admitir que todos os direitos e obrigações contidas em uma norma coletiva, devam deixar de ser aplicada na data base da categoria, se uma nova convenção não for assinada de forma antecedente. A norma coletiva traz além das obrigações econômicas, regras sociais de caráter organizacional e de segurança do trabalho que não podem ser simplesmente rasgadas em seu marco temporal.

Todas as normas criadas em uma Convenção coletiva, foram objeto de uma negociação prévia e frutos da necessidade daquela categoria econômica específica, de forma a expandir a regra geral posta na CLT e nas demais normas, garantindo o desenvolvimento produtivo das empresas e para proteção dos trabalhadores.

Durante as negociações as partes devem estar atentas para tal fato, pois além de garantir a continuidade dos trabalhos, mesmo que vencida a Convenção Coletiva é responsabilidade dos sindicatos laboral e patronal viabilizar a relação de trabalho.

Isto pode ser feito de uma maneira simples, basta que durante a negociação seja registrado em ata as cláusulas que já se tem consenso, garantindo assim, que tais direitos e obrigações sejam mantidos, mesmo na eventualidade de um dissídio que será restrito aos temas até então não negociados.

Caso não haja consenso quanto às cláusulas em negociação, as partes podem, com fundamento no princípio da boa-fé objetiva, acordar em ata que a Convenção Coletiva permanecerá vigente até que seja formalmente declarado o impasse e que a controvérsia seja submetida ao judiciário para apreciação.

Estando as partes discordantes em todos os aspectos, inclusive no que consiste na validade da CCT que estava até em antão em vigor, é necessário que a parte interessada na sua manutenção faça um protesto judicial, ressaltando a importância da manutenção ultratemporal das cláusulas, fundamentando de forma específica as razões do porquê a sua supressão irá desvirtuar os contratos de trabalho em vigor, prejudicando a produtividade ou trazendo prejuízos a segurança do trabalhador.

O protesto judicial na Justiça do Trabalho é viável nos termos da Orientação Jurisprudencial 392 da SDI- I do TST¹¹², através desta medida a parte poderá garantir que antes da interposição do dissídio e ainda durante as negociações o direito da categoria seja preservado, ao menos até a que nova Convenção Coletiva seja pactuada ou imposta por força de sentença normativa.

Essa ausência de ultratividade tem sido usada como argumentação incentivadora para que as partes cheguem a um consenso antes da nova data base, mas com já visto, ao mais esclarecidos isto não pode ser objeto de barganha, pois é impossível ultrapassar a validade ultratemporal de

¹¹² OJ 392 da SDI-I do TST“ PRESCRIÇÃO. INTERRUPTÃO. AJUIZAMENTO DE PROTESTO JUDICIAL. MARCO INICIAL. O protesto judicial é medida aplicável no processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT e do art. 15 do CPC de 2015 . O ajuizamento da ação, por si só, interrompe o prazo prescricional, em razão da inaplicabilidade do § 2º do art. 240 do CPC de 2015 (§ 2º do art. 219 do CPC de 1973), incompatível com o disposto no art. 841 da CLT “ in site TST <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/8685d181a3f41641f5173c5357a57111> acesso em 07/12/2025.

determinadas normas, mesmo que terminada a validade da CCT, na norma convencionalmente instituída e aplicada a categoria durante anos não pode simplesmente desaparecer, pois as consequências seriam por demais desastrosas para as partes e em alguns casos para toda a sociedade, além de afrontar o Art. 7 da Constituição Federal.

4.2 A CONCORDÂNCIA TÁCITA

A importância do registro de todas as negociações em ata, se mostra ainda mais evidente para a configuração da concordância tácita com a interposição do dissídio coletivo.

É sabido que uma negociação coletiva pode demorar meses, e mesmo assim, as partes podem não chegar a um acordo.

Realizados os registros em ata de tudo aquilo que foi discutido as partes terão em determinado momento um registro histórico do que já foi acordado ou não, como visto, além de poder garantir a validade de determinadas cláusulas, poder-se-á admitir que a ausência de consenso é tamanha que se configuraria uma concordância tácita com a interposição do dissídio.

Como se configura tal situação. As partes participam durante meses de rodadas de negociação e não chegam a um acordo, tal ausência é plenamente verificável através das respectivas atas, mas por uma questão ou outra uma das partes não concorda com a interposição do Dissídio Coletivo de Natureza Econômica, e também não justifica de forma razoável a sua negativa.

Compete então a parte interessada na interposição do Dissídio Coletivo, solicitar a mediação da demanda, seja através do Ministério do Trabalho ou do Ministério Público do Trabalho, onde deverá solicitar formalmente a concordância com a interposição do Dissídio.

A demonstração formal de tais procedimentos é fundamental para a demonstração de que as partes efetivamente se dispuseram a autocomposição e esta não foi possível, além disto, demonstrará que uma das partes ao se negar a concordar com a interposição do dissídio está ferindo o princípio da boa-fé e da cooperação, em pleno abuso de direito.

Portanto, não havendo esta concordância, a par da caracterização da má-fé, nos termos do julgamento do processo TST-IRDR – 10000907-30.2023.5.00.0000, em que foi suscitante o

Ministro Mauricio José Godinho Delgado, resta caracterizada a concordância tácita com a interposição do Dissídio Coletivo de Natureza econômica, o comportamento da parte ao se negar injustificadamente caracteriza o *distinguishing* ao Tema 841 do TST¹¹³, capaz da caracterizar a concordância tácita, capaz de autorizar e permitir a interposição do dissídio.

A decisão, vem a reforçar toda as questões até então postas no presente trabalho, onde resta claro que ausência de concordância fere o princípio da boa-fé e da cooperação, do mesmo modo, a simples ausência de comparecimento as negociações frustrando a negociação por omissão, também caracteriza a má-fe e justifica a admissão tácita com a interposição do Dissídio Coletivo de natureza econômica.

Tendo em vista a relevância do tema e da contemporaneidade de decisão a sua apresentação de forma destacada se faz necessária:

“INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS - IRDR. TEMA Nº 1 DA TABELA DE INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS DO TST. 1. DA QUESTÃO JURÍDICA AFETADA. ARGUIÇÃO DE AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. NOVA REDAÇÃO DO § 2º DO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO Da REPÚBLICA APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. 2. TEMA 841 DO STF. *RATIO DECIDENDI*. FUNDAMENTOS DETERMINANTES DO *LEADING CASE* (RE 1002295). ESTÍMULO À AUTOCOMPOSIÇÃO. *DISTINGUISHING*. 3. DA EXEGESE DO TEMA 841 DO STF. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. CONVENÇÕES 98 E 154 DA OIT. OBSERVÂNCIA DA RECOMENDAÇÃO 123/2022 DO CNJ. 4. DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS. I. CASO EM EXAME 1. O Excelso Supremo Tribunal Federal decidiu, em sede de Repercussão Geral, pela “constitucionalidade do art. 114, § 2º, da Constituição Federal, alterado pela EC 45/2004, que prevê a necessidade de comum acordo entre as partes como requisito para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica” - Tema 841, do STF. 2. Essa tese foi fixada, pelo Supremo Tribunal Federal, em 22/9/2020, no âmbito do Tema 841 (trânsito em julgado em 22/10/2020), e tem como *leading case* o RE 1002295, que traz o seguinte fundamento determinante: a necessidade de comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo é uma condição procedimental para sua propositura, com o objetivo de privilegiar a solução consensual dos conflitos, colocando a intervenção estatal, por meio da sentença normativa, como última ratio. 3. De maneira geral, a arguição da ausência de comum acordo mostra-se hígida no contexto da situação fática e jurídica entre as partes

¹¹³ Tema 841 Constitucionalidade do art. 114, § 2º, da Constituição Federal, alterado pela EC 45/2004, que prevê a necessidade de comum acordo entre as partes como requisito para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica. Decisão: O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 841 da repercussão geral, negou provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Redator para o acórdão, vencidos os Ministros Marco Aurélio (Relator), Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Foi fixada a seguinte tese: "É constitucional a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004". Não participou deste julgamento, por motivo de licença médica, o Ministro Celso de Mello. Plenário, Sessão Virtual de 11.9.2020 a 21.9.2020. in site <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5065252&numeroProcesso=1002295&classeProcesso=RE&numeroTema=841>, acesso em 07/12/2025.

coletivas. É o que acontece na ampla maioria dos processos julgados, pela SDC do TST, em âmbito nacional ou âmbito recursal relativamente a processos oriundos dos 24 TRTs do Brasil. Contudo, tem-se percebido um excepcional, embora relevante, manejo irregular do pressuposto constitucional do comum acordo em processos de dissídios coletivos. Trata-se das situações – felizmente em muito menor número -, de utilização do requisito processual sem a boa-fé objetiva da parte. É o que foi tratado neste IRDR pelo Pleno do TST, em específico e delimitado *distinguishing*. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO. A questão jurídica para definição em sede de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas foi assim formulada: "*A recusa arbitrária do sindicato empresarial ou membro da categoria econômica para participar do processo de negociação coletiva trabalhista viola a boa-fé objetiva e tem por consequência a configuração do comum acordo tácito para a instauração de Dissídio Coletivo de Natureza Econômica?*" III. RAZÕES DE DECIDIR No contexto de *distinguishing*, a arguição da ausência do comum acordo, para o ajuizamento do dissídio coletivo, apenas produz efeitos processuais se a conduta da entidade coletiva - na fase processual ou pré-processual - estiver em consonância com o princípio da lealdade e transparência dos sujeitos coletivos (princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva), o qual tem como escopos a vedação do comportamento contraditório e o dever de cooperação na solução pacífica e consensual dos conflitos. A ordem jurídica incentiva firmemente que os sujeitos coletivos do trabalho busquem primordialmente a solução autônoma de seus conflitos (art. 7º, XXVI, da CF, c/c Convenções 98 e 154, da OIT e art. 616, *caput*, da CLT), por meio da negociação coletiva, que é o mais relevante método de pacificação de conflitos na contemporaneidade do universo do trabalho, por se tratar de instrumento extremamente eficaz de democratização de poder nas relações por ele englobadas. Nesse sentido, se o ente coletivo participa do processo negocial coletivo sem demonstrar o mínimo de comprometimento na busca dessa solução autônoma, isto é, sem evidenciar o mínimo objetivo de privilegiar a solução consensual do conflito, a sua simples objeção injustificada à instauração da instância não pode gerar o efeito extintivo obrigatório do dissídio coletivo, sem exame do mérito, em seu benefício, sob pena de se convolar o instituto do comum acordo em instrumento de submissão da demanda à vontade unilateral de uma das Partes - condição puramente potestativa, cuja vedação é explícita em nosso ordenamento jurídico (art. 122, *in fine*, do CC). IV. TESE JURÍDICA VINCULANTE: A recusa arbitrária da entidade sindical patronal ou de qualquer integrante da categoria econômica em participar de processos de negociação coletiva, evidenciada pela ausência reiterada às reuniões convocadas ou pelo abandono imotivado das tratativas, viola a boa-fé objetiva e as Convenções nº 98 e nº 154 da OIT, tendo a mesma consequência do comum acordo para a instauração do Dissídio Coletivo de Natureza Econômica (*distinguishing* ao Tema 841 do STF). V. JULGAMENTO DOS REPRESENTATIVOS DA CONTROVÉRSIA Considerando que os processos ROT-20896-67.2019.5.04.0000 e ROT-20893-15.2019.5.04.0000, ambos de competência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos – SDC foram indicados como paradigmas, passa-se ao seu julgamento, nesta mesma peça processual, nos termos da fundamentação em que foi proferida a decisão final para ambos nos seguintes termos: CONHECE-SE DO RECURSO ORDINÁRIO DOS SINDICATOS SUSCITADOS e, considerando correta a decisão do TRT que rejeitou a arguição de ausência do comum acordo, por configurada uma hipótese de *distinguishing* ao Tema 841 de Repercussão Geral do STF, e passou ao julgamento das demais questões discutidas em Juízo, inclusive relativas ao mérito, NEGA-SE PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO no aspecto. Em consequência, determina-se a devolução dos autos à Seção de Dissídios Coletivos do TST para apreciação das demais matérias existentes no recurso ordinário interposto.

“114

¹¹⁴ TST acórdão processo TST -IRDR -1000907-302223.5.00.0000, relator Mauricio Godinho Delgado, publicado em 27/11/2025, in site: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000907-30.2023.5.00.0000/3#f897462>, acesso em 07/12/2025.

O julgamento desta demanda, é um marco importante para todas as negociações coletivas, pois acabará com o comportamento maléfico adotado por algumas partes que visando compelir determinada categoria a uma negociação injusta, utilizada a proximidade do término da validade da Convenção Coletiva, em conjunto com a negativa injustificada em negociar, se negando a concordar com a interposição do dissídio, o que antes caracterizava um limbo jurídico, hoje resta patente a má-fé.

A parte prejudicada já pode manejar o Dissídio Coletiva de Natureza Econômica, sem precisar se submeter aos abusos produzidos pela outra parte, utilizando a concordância tácita demonstrada pela ausência nas negociações ou pela ausência de propostas efetivas que possibilitem a autocomposição.

4.3 A INTERPOSIÇÃO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

A Ação Civil Pública é um instrumento jurídico específico e pode ser utilizado com vistas a solucionar o problema decorrente do impasse posto em uma negociação coletiva.

Como se trata de uma ação coletiva tem como objeto a tutela dos direitos coletivos *latu senso* (difusos, coletivos stricto sensu e individuais homogêneos), com previsão legal na Constituição Federal, na Lei 7.347/1985 e na Lei Complementar nº 75/1993.¹¹⁵, poderá ser utilizada pela categoria através da sua representação sindical que se sentir prejudicada, com o andamento das negociações.

Eventualmente, durante as negociações com a intermediação do Ministério Público do Trabalho, o representante do MPT se motiva a ingressar com a ação civil pública para conter e regulamentar certas cláusulas que estão sendo negociadas, do mesmo modo, que pode ingressar com a ação diante da ausência de negociação e observando que as categorias irão deixar trabalhadores prejudicados em razão da ausência da nova norma coletiva.

Estas questões por sua vez, podem inclusive ser objeto de pretensão pecuniária de dano moral coletivo, quando demonstrado que as partes ou uma delas de forma desproposita prejudica o andamento das negociações.

O sindicato prejudicado, como já dito, também é competente para interposição da ação civil pública.

¹¹⁵ Rocha, Cláudio Iannotti da Rocha, *Curso de direito processual do trabalho*, Brasília, DF., Editora Venturoli, 2025, p. 699

“A legitimidade ativa do sindicato para propor ação civil pública encontra amparo no art. 8º, III, CR/88 e no art. 5º, V, Lei 7.347/85 Segundo pontuou, é a própria Constituição Federal que estabelece que cabe ao sindicato a defesa dos interesses individuais e coletivos e prevê também que a legitimação do MP não impede a de terceiros na representação judicial de interesses coletivos. Portanto, os sindicatos também estão legitimados para propor ação civil pública na Justiça do Trabalho.”¹¹⁶

A interposição da medida se torna ainda mais importante quando da realização de greve que prejudique o andamento de trabalho de terceiros, o que acontece com uma certa frequência nos mais diversos setores produtivos e de transporte.

Antes mesmo da interposição do dissídio ou de forma concomitante, o manejo da Ação Civil Pública pode dar celeridade no processo na busca da paz social, é certo que a solução através da autotutela em se tratando de assuntos coletivos é sempre a melhor solução, mas não sendo ela possível, preenchidos os requisitos legais postos nos art. 840 da CLT e do Art. 330 do CPC, a utilização da ação civil pública se mostra como meio viável para solucionar o entrave das negociações.

4.4 OUTRAS POSSÍVEIS SOLUÇÕES

Não há como considerar o movimento paredista como solução para o conflito criado pela ausência de concordância com a interposição do dissídio coletivo ou muito menos para solução da ausência de acordo em geral.

A greve constitui, em verdade, mecanismo de pressão, e não de solução. Por essa razão, deve ser utilizada como última medida, observando rigorosamente os requisitos estabelecidos pela Lei nº 7.783/1989. Sob o peso do estado de greve, a categoria patronal é, muitas vezes, induzida a buscar a via judicial.

Nessas situações, o ajuizamento do Dissídio Jurídico de Greve acaba por suprir o problema da falta de concordância para instauração do Dissídio Coletivo de Natureza Econômica. Isso porque, uma vez distribuído o dissídio, o primeiro ato do Tribunal consiste na consulta às partes

¹¹⁶ Parte da decisão proferida no processo 00158-2028-108-03-00-8, in site: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2011-2012/juiz-reconhece-legitimidade-de-sindicato-para-propor-acao-civil-publica-05-04-2011-06-03-acr>, acesso em 07/12/2025

sobre a possibilidade de composição. Inexistindo acordo, declara-se o impasse nas negociações e, automaticamente, autoriza-se o processamento do dissídio de natureza econômica.

Antes do reconhecimento, pelo Tribunal Superior do Trabalho, da figura da concordância tácita, como já dito, essa era a solução mais utilizada. Na prática, quando não havia anuência das empresas para a instauração do dissídio, os trabalhadores deflagravam greve e, simultaneamente, apresentavam ao TRT o dissídio de greve com dois pedidos cumulados: a declaração de legalidade do movimento e a fixação de novas normas coletivas.

O inverso também ocorria. Quando os trabalhadores não concordavam com a instauração do dissídio coletivo, e optavam pela paralisação, o sindicato patronal se utilizava da mesma estratégia: ingressava com pedido de declaração de ilegalidade da greve e, ao mesmo tempo, requeria ao Tribunal a definição das cláusulas normativas.

Recebido o dissídio de greve, o TRT processava automaticamente a demanda, pois esse tipo de ação não exige concordância prévia das partes, como já destacado. Designada a audiência de conciliação e não havendo acordo, o Tribunal declarava o impasse e abria prazo para o suscitado apresentar suas razões, dando início, de forma automática, ao dissídio de natureza econômica.

É pacífico que o movimento paredista deve ser realmente o último recurso, já que, além de gerar forte insegurança social, agrega às negociações que já se encontravam fragilizadas novos elementos de tensão, como a interrupção dos serviços, prejuízos econômicos e a necessidade posterior de tratar sobre os dias parados.

Outras soluções viáveis, estão ligadas intervenção de terceiros como o as mediações através da SRT ou até mesmo através da CEJUSC-JT, Centro de Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania da Justiça do Trabalho.

As partes podem ainda concordar com a arbitragem, caso não haja concordância com a interposição do dissídio.

No Brasil em que pese a legislação autorizar a arbitragem desde 2015, o instituto não foi acolhido pelos brasileiros da forma como esperada. Seja pela falta de hábito, ou seja, pela desconfiança geral do brasileiro com atos praticados pela própria justiça e ainda mais com um

terceiro “arbitro”, Eduardo Pedro Gonçalves, elencou os problemas que tornaram quase inócua a legislação e os centros de arbitragem criados por todo país.

“Desconfiança. Quem oferece a arbitragem é visto como suspeito. Geralmente o cidadão comum se depara com uma cláusula de arbitragem quando lê um contrato de consumidor ou de grande empresa. Dai pergunta: "que é isso?", resposta: "Olha, se tiver algum problema a gente decide num juiz particular, não na justiça, entendeu?". Hmmm, desculpa aí, assino não.

Essa coisa do juiz "particular" (e o conceito está extremamente errado) é vendido por aí e assusta qualquer pessoa que pretenda assumir um contrato. "Não dá pra acionar a justiça? Então não obrigado".

2- Apelação. Não era pra substituir o judiciário? Esse é um item interessante da pauta. Em vez de ir ao judiciário vamos procurar uma câmara arbitral e ela decide certo? Mas, e se eu quiser recorrer? E se não concordar com o decidido? Tá mais um motivo. Se você não concordar com o que foi decidido vai chamar adivinha quem? Ele mesmo, o judiciário.

Está com dúvidas sobre seus direitos

Receba orientações iniciais e entenda o que fazer no seu caso.

Solicitar orientação

3- Corrupção. Existem algumas desconfianças da população no que se refere a parcialidade dos magistrados e agentes públicos, o que dirá de agentes privados. Responda com sinceridade: se numa cláusula qualquer de contrato, a câmara arbitral fosse pouco conhecida e seu cliente tivesse que assinar com um grande atacadista você recomendaria? Ou desconfiaria? Eu desconfiaria. Recomendaria ao meu cliente "válvulas de escape" pra não ficar refém de uma câmara arbitral suspeita. Me desculpem aí os puristas por ser advogado do meu cliente. Afinal eu amo minha profissão e meu dever é prever problemas.

4- Falta de hábito. O instituto é antigo mas foi renovado. E, como novo, talvez pegue, talvez não. talvez seja realmente uma questão de tempo e de constituição de boas e confiáveis câmaras.”¹¹⁷

Outro fator que ajudou em muito a ausência de utilização da arbitragem no Brasil, para solução dos conflitos trabalhistas, foi o fácil acesso a justiça do trabalho e aos seus órgãos conciliadores.

Não há como afastar em primeiro plano que todas essas soluções devem estar sempre acompanhadas da boa-fé, a ausência deste requisito, como já visto é atualmente nos termos da decisão do tema já explanado, suficiente para autorizar a interposição do dissídio de natureza econômica, sem a necessidade do mútuo acordo.

Além disso, é importante destacar que o recurso à greve, quando utilizado de forma precipitada, pode gerar um ambiente de tensão que inviabiliza o diálogo construtivo entre as partes. O conflito tende a se aprofundar, afastando a possibilidade de entendimento e criando barreiras adicionais para a retomada das negociações. Assim, o movimento paredista, longe de solucionar

¹¹⁷ Gonçalves, Eduardo Pedro, *Porque Mediação e Arbitragem não deram certo no Brasil?* in site: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/porque-mediacao-e-arbitragem-nao-deram-certo-no-brasil/787970914>, acesso em 29/12/2025.

o impasse, pode agravá-lo, tornando ainda mais difícil alcançar um consenso benéfico para ambas as partes.

Outro ponto relevante é que o sistema normativo brasileiro privilegia a solução consensual dos conflitos coletivos, reforçando a necessidade de esgotamento dos meios autocompositivos antes de qualquer radicalização. A própria lógica da negociação coletiva pressupõe disposição ao diálogo contínuo, troca de informações e construção conjunta de alternativas. A adoção de medidas extremas, como a greve, antes do efetivo encerramento das tratativas, viola esse espírito cooperativo e pode caracterizar conduta contrária aos deveres de lealdade e transparência nas relações coletivas.

Por fim, deve-se lembrar que a intervenção estatal, seja por meio da mediação administrativa, da arbitragem ou da jurisdição trabalhista somente se justifica quando comprovada a impossibilidade de solução pelas vias diretas de negociação. Dessa forma, a deflagração de greve sem a observância dos pressupostos legais e sem o devido esgotamento das tentativas conciliatórias afasta o equilíbrio necessário nas relações coletivas e contribui para um cenário de insegurança jurídica. O respeito às etapas e aos mecanismos previstos em lei é, portanto, essencial para preservar a legitimidade do processo negocial e garantir que eventuais soluções impostas ou intermediadas pelo Estado sejam, de fato, a última opção.

5 CONCLUSÃO

A presente dissertação buscou enfrentar um dos temas mais delicados e contemporâneos do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro: a exigência constitucional do comum acordo como condição de admissibilidade do dissídio coletivo de natureza econômica, prevista no art. 114, §2º, da Constituição Federal, especialmente após as profundas transformações advindas da Emenda Constitucional nº 45/2004 e da Reforma Trabalhista de 2017.

A análise desenvolvida mostrou que o debate ultrapassa a mera interpretação semântica do dispositivo constitucional. Em verdade, o ponto central reside na conciliação sistêmica entre três pilares fundamentais, quais sejam a autonomia da vontade privada como instrumento de autorregulamentação das categorias: a função normativa e pacificadora da Justiça do Trabalho e a forma normativa dos direitos fundamentais processuais e materiais com especial destaque para o acesso à justiça, a boa-fé objetiva, a cooperação e a proteção dos direitos sociais.

A partir da reconstrução histórica, dogmática e jurisprudencial realizada nos capítulos anteriores, é possível afirmar que a tensão existente entre tais pilares não é apenas um problema teórico; ela repercute diretamente na vida de milhões de trabalhadores e empregadores, na estabilidade das relações produtivas e no próprio funcionamento das instituições democráticas.

Ao longo do estudo ficou evidenciado que o Direito Coletivo do Trabalho brasileiro sempre apresentou forte oscilação estrutural, ora atribuindo maior protagonismo ao Estado, ora privilegiando a negociação direta entre as categorias. A Constituição de 1988, ao instituir o modelo do constitucionalismo social democrático, colocou a negociação coletiva no centro do sistema, mas sem abandonar totalmente da atuação estatal subsidiária.

Com a Emenda Constitucional 45/2004, reforçou-se o papel da autocomposição e, simultaneamente, instituiu-se a exigência do comum acordo para instauração do dissídio coletivo de natureza econômica. Essa mudança, como demonstrado, não pode ser compreendida fora do contexto internacional, sobretudo das recomendações da OIT (Organização

Internacional do Trabalho) no sentido de conter a excessiva intervenção judicial na normatização coletiva.

Todavia, esse deslocamento funcional do Poder Judiciário não eliminou a necessidade de sua atuação. Ao contrário, o sistema permanece estruturado para que o Estado seja convocado a atuar quando a autonomia privada coletiva se mostra insuficiente.

A dissertação demonstrou que a negociação coletiva é hoje instrumento catalizador das relações de trabalho, não apenas pautado pela autonomia privada, mas também pelos princípios constitucionais da boa-fé, da cooperação e da razoabilidade. Se se afastar dos princípios da manutenção da dignidade da pessoa humana; da função social das empresas e da valorização do trabalho e do trabalhador.

A perda da ultratividade em 2017 reforçou ainda mais a centralidade da negociação, pois, se antes a norma coletiva continuava produzindo efeitos até nova pactuação, agora a expiração do prazo de vigência cria um verdadeiro vácuo normativo que pressiona as partes a criar uma nova convenção ou acordo.

Esse novo cenário intensificou o impacto do comum acordo, porque a recusa injustificada de uma das partes em permitir o ajuizamento do dissídio econômico pode levar categorias inteiras ao retrocesso de condições laborais há décadas consolidadas.

Assim, constatou-se que a exigência do comum acordo não é neutra, produzindo efeitos relevantes sobre o equilíbrio e a justiça das relações coletivas.

O STF, ao julgar a ADI 3432 e o RE 1002295 (Tema 841), reconheceu a constitucionalidade do comum acordo, firmando entendimento vinculante. Entretanto, a leitura atenta dos votos e da evolução jurisprudencial revela que essa constitucionalidade não é absoluta nem incondicionada, pois o próprio supremo estabeleceu que trata-se de uma condição

procedimental, voltada a estimular a negociação coletiva, devendo ser interpretada de acordo com os direitos fundamentais processuais, como o acesso à justiça.

Mais recentemente, como aprofundado no capítulo 4, o TST, por meio do IRDR nº 1000907-30.2023.5.00.0000, consolidou entendimento fundamental: a recusa arbitrária à negociação caracteriza violação à boa-fé objetiva e gera o equivalente ao comum acordo tácito, permitindo o prosseguimento do dissídio coletivo.

Esse marco jurisprudencial representa verdadeira inflexão interpretativa, compatibilizando o texto constitucional com a realidade prática do processo negocial.

Demonstrou-se que, no direito coletivo, a boa-fé objetiva tem força expansiva. Ela não se resume a uma recomendação moral; é norma jurídica de eficácia plena, impondo deveres de lealdade, transparência, participação efetiva nas negociações e respeito as expectativas legítimas das partes que compõem a negociação.

A recusa reiterada em negociar, a ausência às reuniões, o silêncio estratégico ou a postura de resistência injustificada violam diretamente os princípios postos nos artigos 6º do CPC (cooperação); 5º do CPC (boa-fé processual); além das Convenções 98 e 154 da OIT; todos consolidados pelos princípios fundamentais dos arts. 7º, XXVI, e 8º, III, da Constituição Federal.

Nessas hipóteses, permitir que a parte infratora impeça o ajuizamento do dissídio seria transformar o comum acordo em uma condição puramente potestativa, vedada pelo próprio ordenamento jurídico.

Assim, a conclusão é intransponível não se pode admitir que aquele que atua com má-fé tenha o poder de bloquear a atividade jurisdicional e desequilibrar o sistema coletivo.

Finalmente a pesquisa revelou quatro caminhos possíveis e complementares, quais sejam o Reconhecimento do comum acordo tácito, que se mostrou a solução mais consistente, respaldada agora por jurisprudência vinculante do TST, é admitir que a recusa arbitrária gera concordância tácita.

Essa conclusão preserva a autonomia privada coletiva impedindo abusos, garantindo o acesso à justiça e respeita em todos os aspectos a finalidade da norma constitucional.

Foi apresentada ainda a possibilidade do manejo da Ação Civil Pública, em situações de grave lesão coletiva ou ameaça de prejuízos sociais, a ACP pode ser instrumento adequado para preservar os direitos fundamentais, evitar retrocessos e tutelar a coletividade lesada, visando a composição do conflito que ultrapassou o campo restrito da negociação.

Outras formas de solução foram apresentadas como a mediação pública, que além de qualificada e formalizada, reforça a boa-fé negocial e cria lastro documental para caracterização da recusa injustificada.

Foi apresentada também a arbitragem voluntária, que embora pouco utilizada, pode ser instrumento sofisticado de autorregulação coletiva, quando ambas as partes assim desejarem.

Além disto a dissertação demonstrou que, se o sistema jurídico não oferecer um mecanismo eficaz de superação do impasse criado pela exigência do comum acordo, os efeitos podem ser graves, a explosão de movimentos paredistas, uma insegurança jurídica massiva; a possível perda de direitos coletivos consolidados; um desequilíbrio entre capital e trabalho com reflexos econômicos diversos, além de colocar em xeque a representatividade sindical.

A exigência do comum acordo, portanto, não pode ser interpretada de modo a paralisar o sistema, sob pena de esvaziamento das próprias funções da Justiça do Trabalho e da negociação coletiva.

Ao final, o estudo permitiu concluir que a exigência do comum acordo deve ser interpretada à luz da Constituição como um todo, e não como barreira absoluta ao exercício do direito de ação.

Os princípios que devem orientar essa interpretação são: máxima efetividade dos direitos fundamentais; preservação do processo democrático de negociação; vedação ao retrocesso social; primazia da autonomia coletiva; subsidiariedade da jurisdição estatal; proporcionalidade na solução de colisões normativas.

Desse modo, a solução técnica mais adequada consiste na consolidação da tese segundo a qual a ausência de comum acordo somente impede o ajuizamento do dissídio quando houver boa-fé objetiva, cooperação e efetivo empenho de ambas as partes na negociação. Quando houver recusa arbitrária, configura-se o comum acordo tácito, autorizando o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica.

Em síntese, a exigência do comum acordo é constitucional, mas não é absoluta, o sistema brasileiro passa por transformação, com a jurisprudência reconhecendo o papel central da boa-fé objetiva.

A negociação coletiva continua sendo o núcleo do Direito Coletivo, mas não pode converter-se em instrumento de abuso ou bloqueio ao acesso à justiça.

O dissídio coletivo permanece como mecanismo indispensável, sobretudo diante da extinção da ultratividade.

O Judiciário deve atuar como garantidor da higidez do processo negocial e não como mero espectador de práticas desleais.

A caracterização do comum acordo tácito emerge como a solução mais harmônica, constitucionalmente adequada e socialmente eficaz.

Em síntese, o presente estudo demonstrou que o Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, em sua fase contemporânea, somente se sustenta se interpretar o art. 114, §2º da Constituição de maneira integrada, dialógica e comprometida com a efetividade dos direitos fundamentais e com a preservação da paz social.

A conclusão que se impõe, portanto, é a de que o comum acordo não pode ser entendido como obstáculo ao acesso à ordem jurídica justa, mas como mecanismo valorativo destinado a fortalecer a negociação coletiva, desde que não utilizado como instrumento de má-fé ou de desequilíbrio.

Assim, reafirma-se que o sistema jurídico deve assegurar a continuidade das normas coletivas, a proteção das categorias vulneráveis e a construção cooperativa das soluções, reconhecendo o dissídio coletivo como instrumento legítimo e necessário para a concretização da função social do trabalho no Estado Democrático brasileiro.

Nesse contexto, reforça-se que a evolução interpretativa do comum acordo não é mero produto da criatividade jurisprudencial, mas resultado de uma leitura constitucionalmente orientada, que leva em consideração a força normativa dos princípios e a necessidade de harmonização entre autonomia coletiva e tutela estatal. A hermenêutica contemporânea rejeita interpretações estanques e descoladas da realidade social, privilegiando soluções que resguardem a funcionalidade do sistema e evitem o esvaziamento de direitos fundamentais.

É imprescindível reconhecer, ainda, que a própria Constituição de 1988 estabelece a centralidade do diálogo social e da negociação coletiva como meios preferenciais de composição de conflitos. Assim, a exigência do comum acordo somente encontra legitimidade quando opera como incentivo ao diálogo, e não como ferramenta de bloqueio. Sempre que se desviar dessa função teleológica, ela deixa de cumprir sua finalidade constitucional e passa a constituir obstáculo inconstitucional ao acesso à justiça.

Por essa razão, a doutrina majoritária e os organismos internacionais, como a OIT, têm defendido que qualquer mecanismo destinado a condicionar ou limitar o direito de ação deve ser interpretado de modo restritivo, sob pena de comprometer a essencialidade da jurisdição trabalhista. A Justiça do Trabalho exerce papel contramajoritário relevante, especialmente em cenários de assimetria negocial, e sua atuação não pode ser inviabilizada por comportamentos oportunistas ou estratégicos das partes.

A partir dessa perspectiva, é possível perceber que o reconhecimento do comum acordo tácito não constitui inovação artificial, mas desdobramento lógico da principiologia constitucional. Se a boa-fé objetiva rege todas as fases da relação jurídica, inclusive a pré-processual, não é admissível que o ordenamento tolere práticas que violem a confiança legítima e o dever de cooperação. Assim, o comportamento dilatório, o boicote às reuniões ou a simples omissão estratégica não podem prevalecer sobre a necessidade de tutela jurisdicional adequada.

Além disso, a consolidação dessa interpretação contribui para reduzir a insegurança jurídica e para conferir previsibilidade ao processo negocial. Ao saber que condutas arbitrárias podem ser qualificadas como concordância tácita, as partes são incentivadas a permanecer na mesa de negociação, reforçando o compromisso democrático de construção de soluções coletivas. A previsibilidade normativa é, nesse sentido, um elemento indispensável para o equilíbrio das relações trabalhistas.

Importante ressaltar também que a caracterização do comum acordo tácito não enfraquece a autonomia coletiva; ao contrário, protege-a contra seu próprio esvaziamento. Um sistema que permite a uma das partes bloquear unilateralmente o acesso à tutela jurisdicional, mesmo agindo de má-fé, compromete a credibilidade das instituições representativas e desmotiva o exercício responsável da negociação coletiva. Portanto, o reconhecimento da concordância tácita assegura que a autonomia seja exercida dentro dos limites éticos e jurídicos que a própria Constituição estabelece.

Ao mesmo tempo, essa interpretação reduz significativamente o risco de explosões de movimentos paredistas, que poderiam surgir como único meio restante para destravar

negociações frustradas por recusa infundada. A preservação da ordem social e econômica também depende da existência de canais institucionais sólidos e acessíveis, capazes de absorver tensões e evitar que conflitos se ampliem para dimensões incontroláveis. Nesse sentido, o dissídio coletivo exerce função estabilizadora essencial.

Outro ponto relevante é que, ao se permitir a instauração do dissídio diante da recusa arbitrária, preserva-se a representatividade sindical e evita-se que o descrédito recaia sobre as entidades de classe. Em um ambiente no qual a negociação é impossibilitada artificialmente, a própria razão de ser dos sindicatos é colocada em xeque. Assim, o reconhecimento do comum acordo tácito fortalece o papel institucional dos sindicatos como protagonistas legítimos da regulação social do trabalho.

Do ponto de vista sistêmico, essa interpretação assegura que o Direito Coletivo continue a desempenhar sua função constitucional de proteção contra retrocessos sociais. A impossibilidade de renovação de normas coletivas, quando causada por resistência deliberada, acarreta perdas reais à classe trabalhadora e vulnera a estabilidade das relações econômicas. Portanto, permitir o ajuizamento do dissídio diante de tais condutas traduz-se em garantia de continuidade normativa e de proteção da dignidade social das categorias.

Por fim, a análise empreendida evidencia que o futuro do Direito Coletivo brasileiro depende da consolidação de um modelo interpretativo que valorize o diálogo, a boa-fé, a cooperação e a justiça social. O reconhecimento do comum acordo tácito representa passo decisivo na construção desse modelo, ao impedir que o sistema seja capturado por estratégias antidemocráticas e promover o equilíbrio entre autonomia privada e jurisdição estatal. Trata-se, portanto, de solução que prestigia não apenas a Constituição, mas também a racionalidade e a funcionalidade do sistema jurídico como um todo.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de Curso de direito do Trabalho, 6ª Edição, São Paulo, LTr, 2010|.
- BLASI, Bruno Gali, *O movimento Sindical de volta ao cenário político*, disponível em :https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2803:catid=28&Itemid=23,, acesso em 08 set 2025.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2024.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei 5.452/1943*. Brasília, DF: Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 13 jun. 2024.
- BRASIL, *Constituição política do império do Brasil de 25 de março de 1824*, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm, acesso em 12 de agosto de 2025.
- BRASIL, *Código de Processo Civil*, Lei 13.105 de 16 de março de 2015, Brasília, DF. Art. 5º, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 13 jul. 2025.
- BRASIL, *Lei de Greve*, Lei 7.783 de 28 de junho de 1989, Brasília, DF: Art. 17. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM Acesso em: 13 jun. 2025.
- BRASIL, *Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT*, Decreto nº 22 de 22 de maio de 1992, disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html acesso em 12/09/2025.
- BUENO, Cassio Scarpinella, *Manual de direito processual civil: volume único*, 7 ed. São Paulo, Saraiva Educação, 2021.
- CAMPOS, Tiago Soares, *Ludismo*, disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/ludismo.htm>, acesso em 12 set 2025.
- CAPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre, Fabris, 1988.
- CARDOSO, Luciana de Miguel, OLIVEIRA, Lourival José de, *Da exigência de comum acordo para instauração dos dissídios coletivos frente ao princípio da inafastabilidade da jurisdição*, Revista de direito Público, Londrina, V2, nº p. 39-62, Jan/abr.2007.
- CARVALHO, José Murilo de. *República, democracia e federalismo Brasil, 1870-1891*, Belo Horizonte, v. 27, n. 45, p. 141-157, jun. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3dyYfEP>. Acesso em: 14 jul. 2024.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, JORGE NETO, Francisco Ferreira, *Notas sobre o Lockout as Manifestações Sociais in Temas de Direito Coletivo e Processual Coletivo do Trabalho*, organizadores Roberta Ferme Sivoiella, Lorena de Mello Rezende Golnago, Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, 1 ed. Brasília, Venturoli, 2021.

CRETELLA Junior, José, *Comentários à Constituição Brasileira de 1988*, Volume I, Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho; *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª Ed, LTr, São Paulo, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho; Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho; Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho, *Direito do Trabalho no Brasil, Formação e Desenvolvimento, Colônia, Império e República*, 2ª ed, ver. Atual e ampl. São Paulo, JusPodivm, 2024.

DIDIER Jr., Fredie. *Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedentes, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela*. 11. ed. v.2. Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.

FIGUEIREDO, Bruno Reis de, *Dissídio Coletivo e a exigência do comum acordo*, Belo Horizonte, RTM, 2016.

FRANÇA, *Code du travail (Código do trabalho)*, Lei 65.99 de 26 de outubro de 2011, disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189513/#LEGISCTA000006189513 , acesso em 02 de set. 2025.

GOMES, Orlando, *A convenção Coletiva de trabalho*, São Paulo, LTR, 1995

GONZAGA, Alvaro de Azevedo; ROQUE, Nathaly Campitelli ROQUE, *Teoria Tridimensional do Direito*, Tomo Teoria Geral e Filosofia do Direito, Edição 1, Abril de 2017 Disponível em: <https://enciclopeiajuridica.pucsp.br/verbete/64/edicao-1/tridimensional-do-direito,-teoria>, acesso em 14 jul. 2024.

GOTTSCHALK, Egon Felix, *Greve e Lock-out*, São Paulo, Max Limonad, 1961.

GOTTSCHALK, Egon Felix, *Norma pública e Privada no Direito do Trabalho, um ensaio sobre tendencias e princípios fundamentais do Direito do Trabalho*, São Paulo, Saraiva, 1944

JEVEAUX, Geovany Cardoso, *Teorias do Estado e da Constituição*, 1 ed. Rio de Janeiro, LMJ Mundo Jurídico, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, PIMENTA, Paulo Roberto Lyrio, PELÁ, Carlos, *A validade das normas jurídicas*, Coordenador Renan Lotufo, Barueri, Sp, Manole, 2005.

- MARTINS, Ives Gandra da Silva Filho, *O dissídio coletivo e suas fases procedimentais*, Revista do TST, Brasília, 1994.
- MARTINS, Ives Gandra da Silva filho, *A justiça do trabalho do ano 2000: as Leis nº 9.756/1998, 9.957 e 9.958/2000, a Emenda Constitucional nº 24/1999 e a reforma do judiciário*. Revista Jurídica da Presidência, v. 1 nº 8, Jan. 2000.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de direito sindical*, 6ª ed., São Paulo, LTr. 2009.
- NASCIMENTO, Amaruri Mascaro. *A questão do dissídio coletivo “de comum acordo”*. Revista LTr: Legislação do trabalho, v. 70, nº 6, p. 647-656, junho 2006.
- NASCIMENTO, Amaurí Mascaro, *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*, 7ª ed. Atual, São Paulo, Saraiva, 1989.
- NEVES, Daniel Amorim Assumpção, *Manual de direito Processual Cível*, volume único, 13ª Ed. Salvador, Ed. JusPodivm, 2021.
- NOGUEIRA, Octaciano, *Coleção Constituições Brasileiras*, V.1 3.ed, Subsecretaria de Edições Técnicas, Brasília, 2012.
- PIRES, Rosemary de Oliveira. *Reforma Trabalhista: quadro comparativo da CLT e a Legislação Ordinária Afetadas pela Lei nº 13.467/2017*. Belo Horizonte: RTM, 2017.
- PISCO, Cláudia de Abreu Lima, *Dissídios Coletivos Aspectos Controvertidos e Atuais*, LTr, São Paulo, 2010.
- POLETTI, Ronaldo, *Coleção Constituições brasileiras; v.3, 3ª Ed.*, Senado Federal, Subsecretaria de edições Técnicas, Brasília, 2012.
- REALE, Miguel. *Teoria Tridimensional do Direito*. 5ª ed., Editora Saraiva, São Paulo, 2003.
- ROCHA, Cláudio Iannotti da Rocha, *Curso de direito processual do trabalho*, Brasília, DF., Editora Venturoli, 2024.
- ROCHA, Cláudio Iannotti da Rocha, *Curso de direito processual do trabalho*, Brasília, DF., Editora Venturoli, 2025.
- ROSENVALD. Nelson. *Dignidade humana e boa-fé no Código Civil*. São Paulo: Saraiva, 2005.
- SANTOS, Enoque Riberio, *Direito Coletivo do Trabalho em perspectiva comparada*, Leme – SP, Mizuno, 2024.
- SARAIVA, Renato, *Curso de Direito processual do Trabalho*, 8ª ed., Método, São Paulo, 2011.
- SARAIVA, Renato, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, 8ª edição, Rio de Janeiro; Forense; São Paulo; Método; 2011.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Recurso Extraordinário, RE 1002295*, acórdão publicado em 13 de outubro de 2020, Brasília, Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5065252>, acesso em 15 de junho 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, RE 1002295/RJ, Pleno, Rel. Ministro Marco Aurélio Mello, data do julgamento: 22.09.2020, Tema 841 disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5065252&numeroProcesso=1002295&classeProcesso=RE&numeroTema=841>, acesso em 12 set 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, AID 3424, Ministro Relator Gilmar Mendes, julgado em 16 de abril de 2021, in <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/868218269/inteiro-teor-868218273>, acesso em 12/09/2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, *Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho [aprovado pela Resolução Administrativa n. 1937, de 20 de novembro de 2017, art. 241]*, disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116169> acesso em 04/09/2025

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, *IRDR-1000907-30.2023.5.00.0000*, Rel. Ministro Mauricio Godinho Delgado, data da decisão 14.02.2024, in <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000907-30.2023.5.00.0000/3#5c1054d>, acesso em 12/09/2025.

VIANA, Oliveira, *Problemas de Direito Corpodrativo*, Rio de Janeiro, Livraria José Olympio, 1938.

WORLD HISTORY ENCYCLOPEDIA, disponível em: <https://www.worldhistory.org/trans/pt/2-1089/a-primeira-greve-de-trabalhadores-da-historia/> acesso em 02/09/2025.

ZANETI Junior, Hermes. *A Constitucionalização do Processo*. 3ª ed., Revista dos Tribunais, São Paulo, 2021.