



FACULDADE BAIANA DE DIREITO

PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

LUIS ALBERTO CARNEIRO DA SILVA PINHO

**DIREITO DO TRABALHO: A ANÁLISE DA EXIGÊNCIA
DO COMUM ACORDO PARA PROPOSITURA DO
DISSÍDIO COLETIVO**

Salvador
2022

LUIS ALBERTO CARNEIRO DA SILVA PINHO

**DIREITO DO TRABALHO: A ANÁLISE DA EXIGÊNCIA
DO COMUM ACORDO PARA PROPOSITURA DO
DISSÍDIO COLETIVO**

Artigo apresentado ao curso de pós-graduação em
Direito e Processo do Trabalho, Faculdade Baiana
de Direito, como requisito para obtenção de
certificado de pós-graduação.

Salvador
2022

A ANÁLISE DA EXIGÊNCIA DO COMUM ACORDO PARA PROPOSITURA DO DISSÍDIO COLETIVO.

Autor: Luis Alberto Carneiro da Silva Pinho¹

Resumo: Este estudo tem como tema a necessidade da exigência do comum acordo para propositura do dissídio coletivo. A questão de pesquisa é verificar se: é necessário ou não este requisito para propositura da ação? Nesse sentido, o objetivo é explanar brevemente sobre o conceito de Conflito Coletivo, formas de solucionar estes conflitos, um breve relato histórico, conceito e classificação de Dissídio Coletivo. Posteriormente será exposta a Emenda Constitucional de número 45/04, relatando como era a redação do artigo 144 da Constituição Federal antes e quais foram as alterações. Através do explanado será possível observar a inserção do termo "Comum Acordo" no artigo 144 da Constituição Federal, suas consequências e uma breve passagem acerca da legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar o Dissídio em caso de greve em atividades essenciais.

Palavras-chave: Dissídio Coletivo, Comum Acordo, Emenda Constitucional número 45/04, Supremo Tribunal Federal

Abstract: This study has as its theme the need for the requirement of the agreement for bringing the collective bargaining agreement. The research question is whether: it is necessary or not this requirement for filing the lawsuit? In this sense, the goal is to explain briefly about the concept of collective conflict, ways of solving these conflicts, a brief historical account, concept and "Dissídio" Collective rating. After that will be exposed to Constitutional Amendment number 45/04, reporting as was the wording of Article 144 of the Federal Constitution before and what were the changes. Through explained will be possible to observe the insertion of the term "common agreement" in Article 144 of the Federal Constitution, its consequences and a brief passage about the legitimacy of the Ministry of Labor to judge the "Dissídio" in case of a strike in essential activities.

Palavras-chave: "Dissídio" Collective, Common Consen, Constitutional Amendment number 45/04, Federal Court of Justice

¹Pós-Graduando em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Advogado do Sindicato Dos Trabalhadores da Construção Pesada e Montagem Industrial do Estado da Bahia – SINTEPAV. Proprietário do Escritório Luis Alberto Carneiro da Silva Pinho Sociedade Individual de Advocacia. E-mail: luispinho@mouraepinho.adv.br

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DO CONFLITO COLETIVO	5
2.1 FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS.....	6
3 DO DISSIDIO COLETIVOS	7
3.1 BREVE RELATO HISTÓRICO	7
3.2 CONCEITO	8
3.3 CLASSIFICAÇÃO	8
4 DA EMENDA CONSTITUCIONAL NÚMERO 45/04	9
4.1 ANTES DA EMENDA CONSTITUCINAL NÚMERO 45/04	10
4.2 DAS ALTERAÇÕES DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/04	11
4.3 DA EXIGÊNCIA DO “COMUM ACORDO” E SUAS PECULIARIDADES.....	12
4.4 DA DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL	15
4.5 DAS CONSEQUÊNCIAS	16
5 DO DISSÍDIO COLETIVO EM ATIVIDADES ESSENCIAIS	17
6 CONCLUSÃO.....	18
REFERÊNCIAS	19

1. Introdução

O Direito do Trabalho é um ramo autônomo onde existem particularidades que só podem ser observadas após uma longa jornada de estudos acerca de sua origem. É indubitável que qualquer ramo do Direito, principalmente aquele que regula relações entre empregador e empregados, está em constante mudança, sendo assim, é imprescindível que sejam analisados os impactos que poderão ser causados à sociedade.

Por esta razão que em 30 de Dezembro de 2004 foi promulgada a Emenda Constitucional nº 45, comumente chamada de reforma do judiciário, que trouxe alterações de extrema importância na esfera constitucional, com intuito de conceder mais dinamismo e operacionalidade ao Poder Judiciário, em especial na Justiça do Trabalho.

Ademais, com relação à Justiça laboral, muitas foram às inovações trazidas pela mencionada alteração constitucional, o que acarretou a diversos juristas a afirmarem que dentre os órgãos do Poder Judiciário, aquele foi, provavelmente o mais atingido.

Desse modo, é de ser relevado que além das alterações de grande importância na figura dos Dissídios Coletivos e de sua competência material ter sido supostamente ampliada, outras medidas também relevantes foram adotadas, entretanto, o estudo realizado se fixa na análise apenas da modificação em relação aos Dissídios Coletivos de natureza econômica.

Nesta seara, cabe ressaltar que antes da Emenda Constitucional supramencionada era apenas necessária a comprovação da prévia tentativa de negociação frustrada, entretanto, após esta, surgiu um novo requisito para a instauração dos Dissídios Coletivos, qual seja a necessidade do “comum acordo”, o que acarretou em diversas consequências.

Este artigo tem como objetivo explorar as principais alterações e consequências que surgiram a partir da Emenda Constitucional número 45 de 2004, fazendo uma síntese com relação aos conflitos coletivos, à origem do Dissídio Coletivo, conceito, classificação, requisitos e as consequências do novo requisito imposto, qual seja, o “comum acordo” para o ajuizamento.

2. Do Conflito Coletivo

Inicialmente, antes de adentrar profundamente e diretamente no Dissídio Coletivo é de suma importância ressaltar o que são conflitos coletivos, haja vista o Dissídio ser uma forma de sanar estes conflitos.

É indubitável que o ser humano é um ser social por natureza, para ele é essencial e necessário viver em sociedade, dessa forma, é cediço que conflitos de interesses vão sempre existir, visto que decorrem do convívio rotineiramente entre pessoas de diferentes personalidades e pensamentos.

Ademais, na seara laboral o homem, em sentido amplo, esta em constante relacionamento com outras pessoas de forma direta, às vezes sendo subordinado ou o superior hierárquico. Desse modo, uma relação como esta, é claro e evidente que vão surgir diversos conflitos que poderão não ser resolvidos harmonicamente.

Portanto, os conflitos coletivos oriundos do trabalho surgem quando as reivindicações de determinada categoria profissional vão de encontro com os interesses da categoria econômica correspondente, sendo essencial e necessário recorrer a alguma forma de solução de conflito permitida pelo ordenamento jurídico.

2.1 Formas de Solução dos Conflitos

Como forma de sanar os conflitos coletivos é relevada duas formas: as autocompositivas e as heterocompositivas.

A autocomposição, também conhecida como negociação coletiva, origina-se do princípio da autonomia privada negocial, ou seja, as partes interessadas irão regular pelo exercício de sua própria vontade, sem a intervenção do Estado-Juiz, as normas que solucionarão os conflitos, a título de exemplo pode se destacar as convenções e acordos coletivos.

Já na heterocomposição, não são as próprias partes que põem fim ao conflito, ocorrerá intervenção de um agente exterior a relação que irá impor uma decisão. Conforme Amauri Mascaro Nascimento “haverá heterocomposição quando, não sendo resolvidos pelas partes, os conflitos são solucionados por um órgão ou uma pessoa suprapartes”. A título de exemplo podemos destacar arbitragem, autodefesa e a solução jurisdicional.

Por fim, é de ser relevado que o Dissídio Coletivo se destaca como forma de heterônoma de sanar os conflitos, haja vista que a solução jurisdicional relativa a conflitos de uma categoria profissional com a categoria econômica correspondente se dá através do Dissídio, onde o Poder Judiciário, no âmbito da Justiça do Trabalho, irá determinar uma solução para o caso concreto.

A Justiça do Trabalho, em especial os Tribunais do Trabalho, dão fim aos conflitos através do emprego do poder normativo, ou seja, o poder judiciário tem a legitimidade para introduzir normas e condições de trabalho para reger a atividade laboral, conforme está previsto no artigo 114 da Constituição da República Federativa Brasileira de 1988, cuja redação fora alterada pela Emenda Constitucional número 45 de 2004.

Diante do exposto, após passar pelo conceito de conflitos, bem como formas de solução, é possível adentrar no tema em epígrafe que gira sobre o Dissídio Coletivo, que nada mais é do que uma ação trabalhista de natureza coletiva, que é instaurada após a tentativa frustrada de negociação coletiva, a qual pretende através da provocação do Estado-Juiz que seja dada uma solução ao caso concreto.

3. Do Dissídio Coletivo

3.1 Breve Relato Histórico

É de ser relevado que o Dissídio Coletivo surgiu na Itália fascista, em 1927, na Carta del Lavoro, a qual outorgou a Justiça do Trabalho o poder de solucionar os conflitos de trabalho, consolidando as regras para a categoria.

Em 2 de maio de 1939, o Dissídio foi regulamentado no Brasil após ser instituído através do Decreto Lei número 1.237, o qual determinou a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento. Vale ressaltar que, nessa época a Justiça Laboral não era um ramo autônomo, visto que pertencia à estrutura do Poder Executivo.

Por conseguinte, a Constituição Federal Brasileira em 1946, em seu artigo 123, foi a primeira a tratar do poder normativo da Justiça do Trabalho dispondendo que “a lei especificará os casos em que as decisões nos dissídios coletivos poderão estabelecer normas e condições de trabalho”.

De acordo com Nascimento, Amauri (2009) o mesmo critério foi mantido pela Constituição Federal de 1967, em seu artigo 134, § 1º.

Já a Constituição Federal de 1988 veio em seu artigo 144, § 2º com uma modificação, assegurando que qualquer das partes, caso a negociação coletiva ou a arbitragem seja frustrada, é facultado ao respectivo sindicato ajuizar o Dissídio Coletivo, podendo a Justiça do Trabalho através do seu poder normativo, respeitando as condições mínimas de proteção ao trabalho, estabelecer as normas e condições laborais.

Entretanto, em 2004, com a Emenda Constitucional número 45, houve algumas modificações, em especial a imposição de um novo requisito para instauração do Dissídio Coletivo, qual seja o “comum acordo”, que será abordado no decorrer deste artigo.

3.2 Conceito

Dissídio Coletivo é um processo no qual o poder judiciário após a frustração de negociação coletiva, através do seu poder normativo intervém para que seja encontrada uma solução justa para a controvérsia oriunda da relação de trabalho de determinado grupo.

Nesta seara, cumpre-se trazer à baila o entendimento do Ilustríssimo Raimundo Simão de Melo (2002), *in verbis*:

“o processo através do qual se discutem interesses abstratos e gerais, de pessoas indeterminadas (categoria profissional ou econômica), com o fim de se criar ou modificar condições gerais de trabalho, de acordo com o princípio da discretionariedade, atendendo-se aos ditames da conveniência e da oportunidade e respeitando-se os limites máximos previstos em lei”.

Ainda, vale salientar que é pertinente a colocação do professor Carlos Henrique Bezerra Leite (2004) acerca do conceito em epígrafe:

Dissídio coletivo é uma espécie de ação coletiva conferida a determinados entes coletivos, geralmente os sindicatos, para a defesa dos interesses cujos titulares materiais não são pessoas individualmente consideradas, mas sim grupos ou categorias econômicas, profissionais ou diferenciadas, visando à criação ou interpretação de normas que irão incidir no âmbito dessas mesmas categorias.

3.3 Classificação

Os Dissídios Coletivos podem ser classificados quanto a sua natureza como: Econômico, Jurídicos, Originários, Revisionais e Extensão.

Os Dissídios de natureza econômica são aqueles que determinam normas que regulamentem o contrato de trabalho, ou seja, a criação ou modificação das normas gerais do trabalho, através da representação dos interessados pelo seu respectivo sindicato.

Já o de natureza jurídica tem por objetivo elucidar uma norma legal, determinando o alcance da norma jurídica já existente.

A guisa de exemplo para corroborar com os conceitos acima mencionados pode destacar o entendimento do Ilustríssimo Amauri Mascaro Nascimento (2005):

Econômicos, ou de interesse, são os conflitos nos quais os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho. Jurídicos, ou de direito, são os conflitos em que a divergência reside na aplicação ou na interpretação de uma norma jurídica.

Os de natureza Originária ocorrem porque inexistem ou não há em vigor normas e condições especiais de trabalho decretadas por sentenças normativas, acordo ou convenção coletiva.

Por conseguinte os Revisionais são aqueles que visam rever ou interpretar normas e condições de trabalho anteriores que por algum motivo tenham se tornadas ineficazes ou até mesmo injustas.

Por fim, o de natureza extensiva tem por objetivo estender as condições estabelecidas em sentença normativa a todos os trabalhadores da mesma categoria profissional que por ela não tenham sido alcançadas.

Ainda, vale salientar que o estudo, ora realizado, aprofundaremos em relação aos Dissídios Coletivos de Natureza Econômica.

4. Da Emenda Constitucional número 45/04.

Inicialmente, vale destacar que é indubitável que com o passar do tempo e as constantes mudanças e evoluções se faz necessário que a legislação também acompanhe essas modificações.

A Emenda Constitucional é uma técnica através da qual se processa a reforma da constituição, com a verdadeira manifestação do poder constituinte derivada, para que se adapte e permaneça atualizada diante das relevantes mudanças sociais. Entretanto, em algumas vezes são usadas sem de fato ter uma necessidade, como será demonstrado no caso em tela.

A Emenda Constitucional nº 45 fora aprovada no dia 17 de novembro de 2004 e publicada no Diário Oficial em 31 de Dezembro de 2004, após aproximadamente treze anos de tramitação no Congresso Nacional, trazendo inúmeras modificações para o Poder Judiciário, por esta razão é comumente chamada de reforma do judiciário.

Entretanto, neste trabalho a modificação, que é de extrema relevância para ser esmiuçada, é a alteração do artigo 114 da Constituição Federal, com relação aos Dissídios Coletivos, mais especificadamente a inclusão de um novo requisito para o ajuizamento.

4.1 Antes da Emenda Constitucional nº 45/04

O artigo 114 da Constituição Federal antes de ser alterado pela emenda supracitada determinava que ambas as partes pudessem ajuizar o Dissídio Coletivo apenas por ter sido aprovado em assembleia e pela frustração da tentativa de negociação coletiva ou à arbitragem, conforme pode ser visto no artigo a seguir:

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

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

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

§ 3º Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.

A legitimidade para propor uma ação no âmbito coletivo é dos sindicatos representativos de determinada categoria e caso não haja existência deste, serão legítimos a confederação ou a federação.

Cumpre-se ressaltar que para instauração do Dissídio Coletivo é essencial que haja o respeito a alguns pressupostos, dentre eles: uma assembleia com os seus associados para a devida aprovação prévia observando o quórum determinado pela Consolidação das Leis Trabalhistas, haja vista que o Sindicato não pode recorrer ao Poder Judiciário sem esta aprovação.

Ademais, outro pressuposto é a necessidade da prévia tentativa de negociação, e que a mesma tenha sido frustrada, o que deixa claro e evidente a intenção do legislador priorizar a autocomposição dos conflitos.

Por conseguinte, após ajuizado o Dissídio Coletivo e sua devida autuação, deverá ser designada audiência de conciliação e instrução. Na próxima etapa o requerido deverá apresentar a sua defesa. Caso haja o êxito na conciliação ou o encerramento da instrução o processo será automaticamente distribuído por sorteio ao Relator, bem como ao Revisor.

Vale salientar que o Ministério Público do Trabalho intervém oralmente nos Dissídios em três momentos: na conciliação, após o encerramento da instrução ou depois da designação do Relator. Já a intervenção escrita será no prazo de oito dias mediante a remessa dos autos pelo Relator.

Com o retorno dos autos do Ministério Público, o Relator analisará em um prazo de dez dias e o Revisor terá apenas a metade deste prazo. Logo em seguida, o Dissídio será sujeitado ao julgamento.

Este era o regular procedimento para propositura e julgamento do Dissídio Coletivo antes da Emenda Constitucional número 45.

4.2 Das Alterações da Emenda Constitucional nº 45/04

A Emenda Constitucional número 45 de 2004 trouxe alterações significativas em relação à figura dos Dissídios Coletivos de Trabalho, previsto no artigo 114 da Constituição Federal,

priorizando evidentemente a autocomposição dos conflitos existentes, o que podemos ver através da nova redação imposta ao artigo supracitado em seu parágrafo segundo, *in verbis*:

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

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

(...)

§1º Frustrada a negociação coletiva as partes poderão eleger árbitros.

§2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultada às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as condições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Ademais, a alteração em epígrafe trouxe diversas modificações, a título de exemplo, pode ser citada a inserção da legitimidade do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento do Dissídio Coletivo em caso de greve em atividades essenciais, bem como, a inserção de um novo requisito para o ajuizamento do Dissídio Coletivo de natureza econômica, qual seja o “comum acordo”. Ou seja, o Dissídio Coletivo só poderá ser instaurado com a anuência das duas partes interessadas, impossibilitando assim o livre acesso ao Poder Judiciário para buscar uma solução para o conflito através do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Diante do exposto, é cediço que o legislador priorizou a solução para os conflitos através da negociação coletiva, que não obstante seja a melhor no mundo ideal e fático, na realidade atual brasileira com um modelo de sindicatos laborais inexpressivos, que na sua grande maioria não tem uma força negocial de pressão contra o patronato, não terá a sua efetividade concretizada e o conflito continuará existindo.

4.3 Da exigência do “comum acordo” e suas Peculiaridades

A Emenda Constitucional em comento inovou o parágrafo segundo do artigo 114 da Constituição Federal ao inserir em seu texto um requisito essencial para o ajuizamento do Dissídio Coletivo de natureza econômica, qual seja o “comum acordo”, que limitou o acesso a essa forma de solução de conflitos coletivos.

Nesta seara, é de suma importância destacar que o comum acordo não quer dizer petição em conjunta, visto que o “comum acordo” não precisa ser prévio, ou seja, poderá vir na resposta do requerido ao Dissídio ajuizado, conforme preceitua José Luciano de Castilho (2005):

Começamos a indagar o significado da expressão ‘de comum acordo’. Evidentemente não pode significar, necessariamente, petição conjunta. Logo, estou entendendo que o “comum acordo” não precisa ser prévio. Ele pode vir – de modo expresso ou tácito – na resposta do suscitado ao dissídio ajuizado. Assim, ajuizado o dissídio coletivo pelo sindicato dos empregados, sem acordo expresso da parte contrária, deve o juiz mandar citar o suscitado e apenas na hipótese de recusa formal ao dissídio coletivo a inicial será indeferida.

É de suma importância destacar que o entendimento majoritário da Doutrina e Jurisprudência é de que o comum acordo além de não ser prévio poderá ser tácito, ou seja, caso o suscitado permaneça inerte, não arguindo a falta do comum acordo até a sua defesa, o Dissídio continuará em seu procedimento normal, como se pode verificar nos julgamentos realizados pelo Tribunal Superior do Trabalho a seguir, *in verbis*:

Ementa: RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. PRELIMINAR ACOLHIDA DE OFÍCIO. IMPOSSIBILIDADE. Para que reúna condições de acolhimento, é ônus da parte suscitada arguir a preliminar de falta de comum acordo até a fase de defesa, sob pena de preclusão e configuração do comum acordo tácito. Com efeito, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST firmou posicionamento no sentido de que o - comum acordo - exigido para o ajuizamento de dissídio coletivo pode dar-se de forma tácita, ou seja, no silêncio da parte suscitada. Toma-se em conta que, diante do insucesso na negociação coletiva, ao suscitado também interessa o exercício do poder normativo como forma de pacificar o conflito. Assim, por se tratar de pressuposto processual atípico, não se analisa o -comum acordo - sob o mesmo enfoque das condições da ação. **Decorre desta premissa que o - comum acordo - não comporta arguição de ofício.** Precedentes. Se não suscitada na contestação, força é prover o recurso para reformar o acórdão regional e determinar o retorno dos autos à origem para que prossiga no exame do dissídio coletivo, afastada a falta de comum acordo.

“DISSÍDIO COLETIVO. RECURSO ORDINÁRIO. FALTA DO MÚTUO ACORDO. ARTIGO 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. Com a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, estabeleceu-se novo requisito para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, qual seja, que haja comum acordo entre as partes. Trata-se de requisito constitucional para instauração do dissídio coletivo e diz respeito à admissibilidade do processo. A expressão “comum acordo”, de que trata o mencionado dispositivo constitucional, não significa, necessariamente, petição conjunta das partes, expressando concordância com o ajuizamento da ação coletiva, mas a não oposição da parte, antes ou após a sua propositura, que se pode caracterizar de modo expresso ou tácito,

conforme a sua explícita manifestação ou o seu silêncio. [...]. (RO-1002367-08.2017.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 06/03/2020)

Ainda, cumpre-se destacar que a recusa do comum acordo deverá ser fundamentada, sendo assim, caso a classe contratante recuse a instauração do Dissídio apenas em razão de abuso de direito ou até mesmo por má-fé, o requerente terá a faculdade de requer de forma incidental o suprimento do judicial pelo Tribunal, que prolatará uma decisão que terá a mesma eficácia do mútuo acordo entre as partes, o que possibilitará a tramitação normal do Dissídio.

Nesta seara, insta salientar que diariamente surgem casos em que as empresas não reconhecem a representatividade dos sindicatos, assim como não estão abertas a negociação coletiva, recusam a arbitragem, logo, é indubitável que também não irão concordar com o ajuizamento do Dissídio. Todavia, esse tipo de ato específico poderá vir a caracterizar um ato anti-sindical, o que acarretaria no abuso de direito ou na má-fé.

Portanto, apenas em casos específicos como o supracitado, o judiciário poderá analisar cada caso através da razoabilidade e da equidade e determinar o suprimento judicial do comum acordo com intuito de evitar que o trabalhador saia prejudicado frente ao poder econômico.

Corrobora com esse entendimento Enoque Ribeiro dos Santos (2006), que leciona:

Se o sindicato profissional for fraco e não tiver densidade suficiente para impor pressão por meio da greve, poderá instaurar o dissídio coletivo de natureza econômica no Tribunal, suscitando, de forma incidental, o suprimento judicial do “comum acordo”, por meio de tutela específica, com fulcro no art. 461 do Código de Processo Civil, que trata das obrigações de fazer, bem como com fundamento em imposição de uma condição meramente potestativa do empregador, na denegação do aludido comum acordo. Restaria, dessa forma, superado o óbice do “comum acordo” para que o Tribunal conhecesse do dissídio coletivo de natureza econômica.

Ademais, independentemente de este novo requisito ser conceituado na doutrina como um pressuposto processual ou uma condição da ação, é claro e evidente que não se pode permitir que uma das partes, caso tenha a negociação coletiva frustrada, fique impossibilitada de ter o direito de sanar o conflito através do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Por conseguinte, vale ressaltar que a exigência deste novo requisito seria algo inatingível, pois, o que acarreta ao Dissídio Coletivo é justamente um conflito entre as partes que não fora

solucionado através da autocomposição, sendo assim, não há possibilidade das partes chegarem a um consenso, já que elas se encontram em divergência.

Entendimento este corroborado por Luciana de Miguel Cardoso, *in verbis*:

O consenso para a propositura da ação, por vezes, torna-se impraticável. Se as partes envolvem-se em animosidade suficiente para impedir a concretização das negociações coletivas e da arbitragem, pode isso também impedir o comum acordo para a propositura do dissídio coletivo.

José Alberto Couto Maciel (2004) posiciona-se em consonância com o entendimento acima mencionado, conforme se pode verificar:

Há um equívoco flagrante, pois admite-se o ajuizamento da dissídio coletivo mediante comum acordo entre as partes. É claro que somente há dissídio quando inexiste acordo, pois o conflito decorre da inexistência da negociação. Tal entendimento da redação do novo artigo somente poderá ser entendido como um paradoxo, ou seja, não havendo acordo as partes concordam em brigar em juízo, redação que não demonstra ser a mais correta.

Desse modo, a inaplicabilidade deste requisito acarreta na grave ofensa ao princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional corolário ao princípio do acesso à justiça, consagrado no artigo 5º, inciso XXXV da Constituição da República Federativa Brasileira, o que desencadeia a extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Quanto à questão exposta leciona Amauri Mascaro (2006):

“Não é exorbitante a tese da inconstitucionalidade do afastamento da jurisdição pela EC n. 45 porque não apenas criou uma condição para a ação ou um pressuposto processual, mas, indo mais além, inverteu o direito de ação. A transferência do poder de agir do autor para o réu – que se verifica se o autor depende do consentimento do réu para acioná-lo – não é nem condição da ação nem pressuposto processual. É supressão do direito de ação do autor e submissão do seu direito à opção do réu. É invalidante, portanto, do livre direito de ação. É o mesmo que negar o direito de ação. Movimentar a jurisdição para a proteção de um direito considerado lesado, é o princípio maior”.

Por fim, é cediço que este novo requisito veio para prestigiar a negociação coletiva entre as partes como forma de solução de conflitos, entretanto, ocasionou uma restrição ao acesso do Poder Judiciário que desencadeou o estímulo à greve, haja vista que em dissídio de greve não há necessidade de acordo mútua entre as partes.

4.4 Da Decisão do Supremo Tribunal Federal

O plenário do Supremo Tribunal Federal em sessão virtual realizada nos entre os dias 22/05/2020 a 28/05/2020 julgou a ADI 3.423, e, por consequência reconheceu por maioria a constitucionalidade da necessidade de comum acordo entre as partes para ajuizamento de Dissídio Coletivo de natureza econômica, requisito este, imposto pela emenda 45/2004 no artigo 114, §2º da Constituição Federal.

Ademais, o plenário do Supremo Tribunal Federal em sessão virtual realizada nos entre os dias 11/09/2020 a 21/09/2020 julgou o Recurso Extraordinário número 1.0002.295, mais uma vez, por maioria, fixando, por consequência o tema 841 de repercussão geral da seguinte maneira, *in verbis*:

"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"

4.5 Das Consequências

A exigência deste novo requisito quase que inutiliza a forma heterônoma de sanar os conflitos em Dissídios Coletivos de natureza econômica, haja vista que a presunção que se tem para propor um Dissídio é justamente um momento conflituoso, vez que já houve frustração das negociações e arbitragem entre as duas classes, logo, será inviável que as partes tenham um mútuo acordo para propositura.

Não se pode requerer do autor uma exigência impraticável, haja vista esta restringindo o seu direito de agir, prejudicando apenas uma das partes. O ajuizamento da ação com a necessidade do cumprimento deste requisito acaba transferindo o direito de ação ao suscitado, pois, o suscitante ficará submetido ao exclusivo arbítrio dele, que determinará se o Dissídio vai prosseguir ou se extinguirá.

Ainda, vale ressaltar que no ordenamento jurídico brasileiro não existe nenhum tipo de ação que seja necessário a “autorização” do réu para que ação seja ajuizada.

Por conseguinte, este novo requisito ofende o princípio da inafastabilidade da jurisdição, indo de encontro claramente com o artigo 5º da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 5º - (...)

XXXV – A Lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

Diante do exposto, é indubitável que este requisito acarretaria no afastamento da apreciação dos conflitos pelo Poder Judiciário o que geraria graves impactos sociais, dentre eles: a constância de um determinado conflito, o que levaria a um descontentamento dos trabalhadores, parte hipossuficiente da relação. Bem como estimularia a deflagração de greves como instrumento de pressão para almejar melhores condições de trabalho, o que ocasionaria em prejuízos sociais e econômicos ao país e por isso em nenhum momento deverá ser abrásado.

5 Do Dissídio Coletivo em Atividades Essenciais

A emenda constitucional número 45 de 2004 alterou o parágrafo terceiro do artigo 114 da Constituição Federal, determinando a legitimidade ativa para o Ministério Público do trabalho para ajuizar o dissídio coletivo em caso de paralisação em atividades essenciais, com a possibilidade de lesão ao interesse público, *in verbis*:

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

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

(...)

§1º Frustrada a negociação coletiva as partes poderão eleger árbitros.

§2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultada às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as condições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Desse modo, é necessário que haja um melhor entendimento da conceituação do que são serviços essenciais, que nada mais são do que atividades imprescindíveis para o efetivo funcionamento de uma sociedade. A título de exemplo podemos citar: tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, assistência médica e hospitalar, transporte coletivo, dentre outros.

Ademais, antes da modificação inserida pela Emenda supracitada, o Ministério Público do Trabalho tinha legitimidade para ajuizar o Dissídio Coletivo em casos de greve de atividade não essencial. Entretanto, com a nova redação do parágrafo 3 do artigo 114 da Carta Magna, a legitimidade ativa se restringe à greve em atividades essenciais, haja vista que nas atividades não essenciais é necessário o mútuo acordo entre as partes.

Portanto, havendo greve em serviços essenciais e esta acarrete na possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho ajuizará o Dissídio com a finalidade exclusiva de proteger os interesses da sociedade como um todo, ou seja, preservando a prestação dos serviços substanciais para o efetivo funcionamento da sociedade.

6. Conclusão

O artigo apresentado foi o resultado de diversas pesquisas acerca do tema da necessidade do comum acordo à propositura do Dissídio Coletivo. Para iniciar a pesquisa foi apresentado o conceito de Conflito Coletivo, onde é demonstrado que o conflito é extremamente comum nas relações do ser humano, dentre elas a relação de empregador e empregado.

Em seguida são apresentadas formas de se solucionar o Conflito Coletivo, dentre eles a autocomposição (ou negociação coletiva) e a heterocomposição onde solução advém do Estado-Juiz. Ademais, é de ser relevado que o Dissídio Coletivo tem uma forma heterônoma de solucionar conflitos, haja vista que se faz necessário que o Poder Judiciário, no âmbito da Justiça do Trabalho determine uma solução para o caso concreto.

Nesta seara foi apresentado um breve histórico sobre Dissídio Coletivo, seu conceito, indicando que é um processo no qual o poder judiciário, através do poder normativo, intervém com o intuito de sanar o conflito existente, respeitando claro o pressuposto de que somente após a frustração de negociação coletiva que se poderá ingressar com o Dissídio e suas classificações, como: Econômico, Jurídicos, Originários, Revisionais e Extensão. Todavia, no caso do artigo em questão se trata de um estudo acerca do Dissídio Coletivo Econômico.

Ademais, o artigo 114 da Constituição Federal foi alterado pela Emenda Constitucional de número 45/04 o que acarretou em diversas mudanças que geraram muitas consequências. Antes

da alteração, ambas as partes poderiam ajuizar o Dissídio Coletivo, somente através de aprovação em assembleia e a frustração da tentativa de negociação coletiva ou à arbitragem.

Já após alteração realizada pela emenda supracitada foi inserido no texto um requisito essencial para o ajuizamento do Dissídio Coletivo, o “comum acordo”, o qual fora considerado, inclusive, constitucional pelo Supremo Tribunal Federal. Este requisito limitou a solução dos conflitos coletivos, impossibilitando uma resolução, afinal, o que acarreta a propositura do Dissídio é justamente o conflito de interesses entre as partes que até então não fora solucionada por meio de autocomposição, portanto, não há possibilidade de existir consenso entre partes que já se encontram em divergência.

Outra alteração fora a mudança do parágrafo terceiro do artigo 144, no que tange a restrição da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho em ajuizar Dissídios Coletivos em caso de greve em serviços essenciais.

Finalizo respondendo a pergunta realizada no resumo afirmando que acredito na inaplicabilidade do requisito do mútuo acordo entre as partes para propositura do Dissídio Coletivo, haja vista que estaria restringindo o direito de agir, bem como dificultando ou até mesmo impossibilitando o acesso à justiça, pois, o requisito imposto é praticamente impossível de ser cumprido, e ainda acarretaria na insatisfação dos trabalhadores e no único método de solução, qual seja a greve.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito Processual do Trabalho**. Belo Horizonte. Del Rey, 2006.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva. 2009.
- MELLO, Raimundo Simão de. **Dissídio coletivo de trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 2^a ed. São Paulo: LTR, 2004.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves. (Coord.).**Justiça do Trabalho: Competência Ampliada.** São Paulo: LTR, 2005.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20 de Abril 2015.

ANTUNES, Ricardo L. C. **O que é sindicalismo.** 17 ed. São Paulo: Brasiliense, 1989.

CARDOSO, Luciana de Miguel. Da exigência de comum acordo para a instauração dos dissídios coletivos frente ao princípio da inafastabilidade da jurisdição. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1348, 11 mar. 2007. Disponível em: . Acesso em 19 de Abril 2015.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2007.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa (Organizador). **Direito coletivo do trabalho em debate.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.** 2. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. “Dissídio coletivo e emenda constitucional n. 45/04. Considerações sobre as teses jurídicas do comum acordo”. **Revista do Advogado**, São Paulo, Julho, ano 26, 2006, p. 22.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A questão do Dissídio Coletivo de "Comum Acordo". **Revista Ltr.** São Paulo, Junho, ano 70, 2006, p. 655.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. A Reforma do Poder Judiciário: o Dissídio Coletivo e o Direito de Greve. **Revista TST.** Brasília, Janeiro-Abril, 2005, p.37.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.423. Relator: Ministro Gilmar Mendes – Plenário. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 18 de junho de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=11234>. Acesso em: 16 de agosto de 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Recurso Extraordinário nº 1.002.295. Relator: Ministro Alexandre de Moraes – Plenário. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 09 de

outubro de 2020. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5065252>. Acesso em: 16 de agosto de 2022.