



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

NOTA TÉCNICA CONALIS/PGT Nº 10, DE 24 DE OUTUBRO DE 2024.

**A CONFIGURAÇÃO DO COMUM ACORDO TÁCITO PARA A
INSTAURAÇÃO DE DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA**

A COODENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL, DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (CONALIS/MPT), no exercício das suas atribuições, previstas na Resolução n. 137 do Conselho Superior do MPT, bem como em cumprimento à missão constitucional do Ministério Público do Trabalho de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127 da CF/88), entre esses os princípios de liberdade sindical insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/ 1988) e preconizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), edita a seguinte

NOTA TÉCNICA,

para tratar sobre a possibilidade de configuração do comum acordo tácito para a instauração de Dissídio Coletivo de Natureza Econômica quando da recusa do sindicato empresarial ou membro da categoria econômica para participar do processo de negociação coletiva trabalhista com vistas a obstar intencionalmente a tentativa de negociação para estabelecimento de normas ou direitos coletivos; ou que, após iniciadas aquelas tratativas, impliquem em abuso, obstrução, omissão ou resistência desmedida à autocomposição de conflitos coletivos, por violação aos princípios da inescusabilidade negocial, da boa-fé e da lealdade e transparência .

1. PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1.1. O conflito é uma realidade associada à vida e ao convívio humano, sendo abordado por diversas disciplinas como Psicologia, Sociologia e Direito. No campo jurídico, o conflito tem sido tradicionalmente tratado pelo direito processual, quando ocorre uma pretensão resistida, o que Carnelutti denominou de lide.

1.2. Os conflitos, de um modo geral, envolvem uma complexa interação de fatores psicológicos, sociais, econômicos e jurídicos, que encontram no Direito do



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

Trabalho, caracterizado por sua profunda ligação com a vida social e econômica, um terreno fértil para o surgimento de conflitos de interesse.

1.3. O conflito de interesse, como elucidado por Moacyr Amaral Santos, surge quando duas ou mais partes buscam alcançar um mesmo objetivo ou bem, criando uma situação em que a obtenção desse bem por uma parte necessariamente exclui a outra, que, no âmbito das relações de trabalho, se dá, muitas vezes, pela insatisfação dos trabalhadores com as condições que lhes são impostas.

1.4. Diante dessa dinâmica, a negociação coletiva se destaca como um método eficaz para a resolução desses conflitos, fortalecida pela atuação das entidades sindicais, que, conforme o artigo 8º, III, da Constituição Federal de 1988 (CF), têm a responsabilidade de defender os direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, por ser uma forma democrática e direta dos atores sociais se conduzirem a uma solução ajustada de maneira justa e equilibrada.

1.5. A Constituição Federal de 1988 e as convenções internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), consagram a negociação coletiva como um pilar essencial para a manutenção da paz social e a proteção dos direitos dos trabalhadores, confirmando-a como um princípio e direito fundamental no trabalho. Juntamente com a liberdade sindical, a negociação coletiva é materializada como uma das cinco categorias dos Princípios e Direitos Fundamentais da OIT¹.

1.6. A Constituição vigente foi pródiga ao abordar a negociação coletiva em seus diversos aspectos, como um meio de solução pacífica de controvérsias para alcançar a harmonia social, conforme consta do Preâmbulo, definindo claramente seus atores no artigo 8º, VI, reconhecendo a autonomia privada coletiva, estabelecendo-a como o mecanismo exclusivo para a flexibilização de direitos nos termos do artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, e prevendo formas de heterocomposição para os casos em que o diálogo direto não seja bem-sucedido, conforme o artigo 114, §§ 1º e 2º.

1.7. Essa abrangência de disposições sobre o tema, quando interpretadas de maneira sistemática, transmite a mensagem clara do legislador constituinte no sentido de que a negociação coletiva deve ser valorizada como meio democrático para a

¹ As cinco categorias de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: i) liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; ii) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; iii) a abolição efetiva do trabalho infantil; iv) a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação e v) a segurança e saúde no trabalho.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

determinação das condições de trabalho, promovendo um entendimento harmonioso e comprometido entre as partes envolvidas.

1.8. A negociação direta permite que as partes envolvidas exercitem sua autonomia e protagonismo, buscando soluções que atendam às suas necessidades específicas de forma mais eficiente e adequada. Ao privilegiar o diálogo e a negociação coletiva, fomenta-se o amadurecimento das relações de trabalho e o desenvolvimento de uma cultura de cooperação e respeito mútuo, que é fundamental para a paz social e para a construção de um ambiente de trabalho equilibrado e justo.

1.9. Com efeito, à luz do art. 114, §§ 1º a 3º, da CF, a negociação coletiva estabelecida como base de todo diálogo social para solução dos conflitos coletivos de trabalho, por se apresentar como uma expressão da vontade coletiva sem fugir dos parâmetros constitucionais, concretizando a criação de normas que objetivam a melhoria das condições de trabalho, a negociação coletiva é considerada a forma mais eficaz de resolução dos conflitos coletivos entre capital e trabalho.

1.10. Além disso, as convenções internacionais, como as Convenções nº 87, 98 e 154 da OIT, reforçam o papel do Estado não apenas como garantidor, mas também como promotor da negociação coletiva. Há, inclusive, um explícito viés da OIT no sentido de que os Estados venham, definitivamente, a privilegiar a negociação coletiva de trabalho, positivado, por exemplo, na Convenção nº 87, que trata sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical; na Convenção nº 98, que versa sobre o direito de organização e de negociação coletiva; e na Convenção nº 154 sobre o incentivo à negociação coletiva. As duas últimas foram aprovadas e ratificadas pelo Brasil, em 1952 e 1992, respectivamente, e estabelecem que:

Artigo 4º. Devem ser tomadas as medidas adequadas às condições nacionais, sempre que for necessário, para encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regulamentar os termos e condições de emprego por este meio as condições de emprego. **(Convenção nº 98)**

Artigo 2º. Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:
a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
 - c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.
- (Convenção nº 154)**

1.11. O Estado desempenha um papel essencial no fortalecimento da negociação coletiva, que vai além do simples reconhecimento formal desse direito, cabendo-lhe implementar políticas de reforço a capacidade dos interlocutores sociais, assegurando um sistema de relações jurídico-sindicais verdadeiramente democráticos. Para isso, não basta o Estado apenas garantir a autonomia negocial das partes coletivas, mas, sobretudo, adotar medidas que promovam um equilíbrio real entre elas, permitindo que os representantes dos trabalhadores atuem como um contrapoder eficaz à superioridade econômica das empresas.

1.12. Por ocupar um lugar central no Direito Coletivo do Trabalho, a negociação coletiva é influenciada pelos princípios fundamentais deste ramo do direito e, a partir deles, desenvolve princípios mais específicos que são inerentes ao próprio processo negocial, que funcionam como diretrizes éticas ou normas de conduta para as partes envolvidas, moldando a negociação coletiva.

1.13. Durante a negociação coletiva, as partes envolvidas devem seguir um conjunto de regras fundamentais que orientam e disciplinam a prática negocial, que podem ser vistas como um conjunto filosófico ou um núcleo de prescrições que consolidam a aplicação prática da negociação coletiva.

1.14. No contexto da negociação coletiva, esses princípios têm a função de garantir que o processo seja conduzido de maneira justa e equilibrada, assegurando que as partes envolvidas — tanto empregadores quanto trabalhadores — possam negociar em condições de igualdade. Servem ainda como guias para evitar abusos de poder e assegurar que a autonomia das partes seja respeitada, promovendo a proteção dos direitos dos trabalhadores e a efetividade dos acordos coletivos alcançados.

1.15. Para além dos aspectos éticos óbvios que norteiam a conduta das partes, os princípios da negociação coletiva têm implicações jurídicas estruturantes, pois as ações e decisões tomadas durante o processo negocial estão sujeitas a normas legais que asseguram a validade e a eficácia dos acordos firmados. De nada adiantaria dar a liberdade e uma suposta igualdade se **não houvesse a observância dos princípios fundamentais, que assegurem a ocorrência da negociação coletiva.**



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

1.16. Assim, os princípios que orientam a negociação coletiva atuam tanto no plano ético quanto no jurídico, assegurando que a negociação seja um processo legítimo e equitativo, com resultados que são juridicamente válidos e socialmente justos.

1.17. Apesar das variações terminológicas, mas coincidência na essência, dentre os princípios marcantes da negociação coletiva, sem exclusão de outros, estão os **princípios da inescusabilidade negocial, da boa-fé e da lealdade e transparência**.

1.18. O **princípio da inescusabilidade negocial** exige que as partes envolvidas, representadas pelos sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores, não se eximam da tentativa de negociar, nos moldes do art. 616 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que explicita: “Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva”.

1.19. Mesmo que a negociação não resulte em um acordo imediato, é imprescindível que as partes busquem uma solução pacífica para os conflitos, antes de recorrer a medidas mais drásticas. Negá-la é o mesmo que negar a própria essência do ente coletivo e desvalorizar o diálogo social que a Constituição de 1988 elevou a um patamar sem precedentes. A busca pacífica pela solução do conflito deve, portanto, ser prioritária, de modo que a inescusabilidade negocial é uma garantia de que as partes não podem rejeitar a negociação.²

1.20. Incentivando a negociação coletiva, intrinsecamente, incorpora-se o dever geral de boa-fé objetiva (**princípio da lealdade**), que exige mais do que a simples participação das partes; demanda uma atitude genuína de escuta, diálogo e disposição para o compromisso. É fundamental que as partes envolvidas se engajem em um diálogo verdadeiro, onde os argumentos são trocados de maneira construtiva, evitando acusações mútuas e comportamentos que possam minar o processo.

1.21. Como destaca Norberto Bobbio, para que o diálogo seja eficaz, é necessário que as partes realmente se ouçam e interajam, evitando a prática de monólogos que apenas servem para reforçar posições já tomadas, sem abertura para o entendimento. “Não basta conversar - adverte Bobbio - para empreender um diálogo.

² DOS ZAFFARI, Eduardo K.; GIACOMELLI, Cinthia L F; REIS, Anna C. Gomes; et al. *Direito Coletivo do Trabalho*. Grupo A, 2021. E-book. ISBN .9786556901442. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901442/>.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

Nem sempre aqueles que falam uns com os outros falam do fato em si: cada um fala consigo mesmo ou para a plateia que o escuta. Dois monólogos não fazem um diálogo”.³

1.22. A boa-fé se opõe tanto à inflexibilidade quanto à complacência excessiva, pois ambas as atitudes podem comprometer a integridade do processo negocial, por distorcer o objetivo da negociação coletiva, que é justamente promover a justiça social e o equilíbrio entre empregadores e empregados.

1.23. Derivados do princípio da boa-fé objetiva, os **deveres de lealdade e transparência** nas negociações coletivas visam garantir a equidade substancial entre os participantes na definição dos elementos relacionados ao trabalho. Isso é feito para evitar a concretização de comportamentos que possam resultar em uma desvantagem desproporcional de uma das partes durante esses procedimentos. Estes princípios garantem que a negociação coletiva seja um processo legítimo, onde ambas as partes têm a confiança de que estão participando de um diálogo justo.

1.24. Sob tal ótica, a recusa arbitrária para participar de negociação coletiva trabalhista, caracterizada por uma recusa desprovida de fundamento, manifestada por mero capricho ou por má-fé, ou com o único objetivo de frustrar a autocomposição, claramente viola o princípio da inescusabilidade negocial e o princípio da boa-fé e suas derivações que são os deveres da lealdade e transparência, acobertando-se a parte de justificativas vazias para rejeitar a negociação.

1.25. Nesse mesmo sentido, à luz de uma atuação pautada pela colaboração e respeito recíprocos, a conduta de ambas as partes têm que ser materialmente a de querer negociar, de efetivamente querer buscar o entendimento, uma vez provocado a fazê-lo. Uma atuação meramente formal, que satisfaz requisitos mínimos e superficiais de negociação, por não ter o condão de efetivamente buscar uma solução pacífica para os conflitos trabalhistas, não convém à autocomposição.

1.26. Para tanto, é preciso que as partes dialoguem ativamente, examinem as propostas recíprocas, formulem contrapropostas convergentes, substitutivas, modificativas ou supressivas, de tal sorte que, nos casos de rejeição de uma cláusula (proposta), sejam os motivos dessa rejeição explicitamente levados à discussão.

1.27. O Comitê de Liberdade Sindical (CLS) do Conselho de Administração da OIT reforça esse entendimento, indicando que o princípio da boa-fé, intrínseco à

³ In TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Princípios da Negociação Coletiva. Academia Brasileira de Direito do Trabalho: 20/11/2000. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Artigo-Carrion.Principios-Neg.Colet._30.11.2000.pdf> Acesso em: 20.ago.2024.



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

negociação coletiva, exige e presume que as partes ajam com o real propósito de estabelecer normas em comum acordo para regular as relações de trabalho, colaborando mutuamente e discutindo propostas de forma efetiva e em tempo hábil. Transcreve-se, por oportuno, os Verbetes nº 934, 935, 936, 938 e 1.071 daquele Colegiado:

934. O Comitê recorda a importância concedida à obrigação de negociar de boa fé para a manutenção de um desenvolvimento harmonioso das relações profissionais.

935. É importante que tanto os empregadores quanto os sindicatos participem das negociações de boa fé e que façam todo o possível para obterem um acordo, e a celebração de negociações verdadeiras e construtivas é necessária para o estabelecimento e para a manutenção de uma relação de confiança entre as partes.

936. Tanto os empregadores como os sindicatos devem negociar de boa fé, realizando esforços para chegar a um acordo, e a existência de relações de trabalho satisfatórias depende primordialmente da atuação recíproca das partes e de sua confiança mútua.

938. Ainda que a atitude conciliadora ou intransigente adotada por uma das partes ante as reivindicações de outra seja matéria de negociação entre as partes, tanto os empregadores como os sindicatos devem negociar de boa fé realizando esforços para chegar a um acordo.

1.071. Destaca-se a importância de que nas consultas reine a boa fé, a confiança e o respeito mútuo e que as partes tenham tempo suficiente para expressar seus pontos de vista e discuti-los em profundidade com o objetivo de poderem obter um compromisso adequado.

1.28. Nesse cenário, é fundamental que as partes se comprometam a buscar um entendimento genuíno durante a negociação coletiva. A recusa arbitrária em participar das negociações coletivas – caracterizada por justificativas rasas e/ou por uma atuação negocial meramente formal, que não teria o condão de efetivamente negociar – ou em negociar, motivada por capricho ou má-fé, fere diretamente os princípios da inescusabilidade negocial, da boa-fé e dos deveres de lealdade e transparência. Tal postura não apenas desvirtua o processo de autocomposição, mas também impede a busca efetiva por soluções justas e equilibradas para os conflitos trabalhistas.



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
 PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
 COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
 DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF - CEP 70040-250
 Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

1.29. Quando, apesar de todos os esforços, a negociação não alcança o entendimento esperado, a Constituição Federal, em seu art. 114, §2º, oferece uma alternativa: a possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, desde que ambas as partes concordem em submeter a questão ao Poder Judiciário:

§ 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.

1.30. A opção constitucional pelo dissídio coletivo como última instância se justifica pela necessidade de fortalecer a negociação direta entre os próprios atores sociais — empregadores e trabalhadores —, que são os mais qualificados para compreender as especificidades de suas próprias relações de trabalho. A intervenção do Poder Judiciário, embora necessária em casos de impasse, deve ser vista como um mecanismo excepcional e residual, quando fracassarem as tentativas de negociação direta e arbitragem voluntária.

1.31. Resta evidente que, ao exigir a promoção da negociação coletiva como primeira opção, o intuito do legislador constituinte foi obstar a suscitação de dissídio coletivo nas situações em que há patente possibilidade de resolução do conflito subjacente por outro método de solução, como a negociação coletiva e a arbitragem. Até porque, como mencionado, tanto na seara internacional como interna, privilegia-se a negociação coletiva prévia, com sua importância estratégica para um sistema de relações de trabalho moderno e para a promoção da justiça social.

2. DO COMUM ACORDO PARA INSTAURAÇÃO DO DISSÍDIO COLETIVO

2.1. Derivado de uma negociação coletiva de trabalho infrutífera, o dissídio coletivo emana do poder normativo constitucionalmente atribuído à Justiça do Trabalho, que autoriza a prolação de sentenças normativas pelos Tribunais trabalhistas pátrios, em caráter abstrato e genérico e ao amparo de critérios de conveniência e oportunidade, dirimindo, assim, os conflitos coletivos de trabalho com a criação de novas condições de trabalho e remuneração⁴.

2.2. Nas palavras de Ronaldo Lima dos Santos, o dissídio coletivo é

⁴ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Processo Coletivo do Trabalho*, 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, pág. 217.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

“ação judicial por meio da qual a Justiça do Trabalho aprecia e julga um conflito coletivo de trabalho, primordialmente, com fulcro no poder normativo, isto é, mediante uma atividade regulamentar consistente na faculdade de estabelecimento de normas e condições de trabalho para reger as relações individuais e coletivas de trabalho entre trabalhadores e empregadores representados (...)”⁵.

2.3. Apesar do dissídio coletivo constituir uma ação judicial, passível, assim, de propositura unilateral por uma das partes conflitantes, o § 2º do art. 114 da CF condicionou a sua propositura ao “comum acordo”, ou seja, a aquiescência da outra parte é requisito obrigatório para a instauração de dissídio coletivo de natureza econômica.

2.4. Nas palavras do Ministro Alexandre de Moraes, o comum acordo é “uma condição procedimental para sua propositura, com o objetivo de privilegiar a solução consensual dos conflitos”, razão pela qual o egrégio STF, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 1002295, com repercussão geral reconhecida (Tema 841), sedimentou a tese de que “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”.

2.5. De acordo com o Ministro Gilmar Mendes, a exigibilidade do comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo é condição da ação, e não uma barreira para a afastar a atuação da jurisdição (ADI 3.421), “ou melhor dizendo, um óbice à apreciação da pretensão coletiva trazida em juízo. Por isso não se trata de um requisito de validade da relação jurídica processual, mas uma condição prévia para a apreciação da pretensão”⁶.

2.6. Conclui-se, assim, que essa exigência constitui uma **condição objetiva de procedibilidade**, por ser uma condição específica, exigida somente em determinadas ações, ao lado das condições genéricas (possibilidade jurídica do pedido, interesse de agir, e legitimidade “ad causam”). Condições de ação deste tipo são comuns em ações

⁵ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e Ações Coletivas: acesso à jurisdição, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*; 6ª ed. São Paulo: LTr, 2022, pág. 238.

⁶ SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos do Poder Normativo da Justiça do Trabalho e do Dissídio Coletivo de “comum acordo”. Disponível em: <https://www.lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/Aspectos%20polemicos%20do%20Poder%20Normativo%20e%20do%20dissidio%20coletivo%20de%20comum%20acordo.pdf> Acesso em: 21.ago.2024.



MISSÃO: “Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

penais públicas condicionada, em que se exige a representação do ofendido (art. 39, CPP), ou, a depender do crime, a requisição do Ministro da Justiça.

2.7. Trata-se de exigência que condiciona o **regular** exercício do direito de ação que, por ser uma norma jurídica que estabelece limitação de acesso aos meios de tutela de direitos em juízo, deve ser interpretada restritivamente, como determina a hermenêutica jurídica⁷, de modo a permitir a maior efetividade possível à norma regra, em consonância com o princípio de hermenêutica constitucional da concordância prática ou harmonização.

2.8. Esse é o caso da previsão constitucional do “comum acordo”, que condiciona o princípio constitucional do acesso à Justiça, consagrada no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que garante a possibilidade de acesso ao poder judiciário e à justiça, de modo igualitário, a todos os brasileiros e estrangeiros residentes do país para que possam reivindicar seus direitos.

2.9. Registre-se, por oportuno, que, apesar do processo de criação de normas (poder normativo) ser uma atuação atípica do judiciário trabalhista, é um poder originário, outorgado diretamente pela Constituição Federal aos Tribunais do Trabalho como instrumento aos jurisdicionados para a resolução de um conflito na forma de criação de normas. E, como tal, tem seus limites definidos pela própria Constituição e pelas leis do país.

2.10. Como abordado pelo Ministro Gilmar Mendes, a exigência do comum acordo não extinguiu o poder normativo da Justiça do Trabalho (e muito menos o transformou em espécie do gênero arbitragem, que foi tratada exclusivamente no § 1º do art. 114, da CF), apenas condicionou sua atuação quando da presença da condição objetiva, já que ainda lhes resta a possibilidade de decidir o conflito posto. Logo, como poder originário diretamente pela Constituição Federal, não deixa de ser uma forma de atuação da justiça, cujo acesso não pode ser negado de forma arbitrária e irrestrita.

2.11. Nesse contexto, o alcance da condição objetiva de procedibilidade do comum acordo não deve receber interpretação extensiva, sendo, portanto, dispensável, tal como ocorre com a representação do ofendido no processo penal, qualquer rigor formal, conforme firme jurisprudência tanto do Superior Tribunal de Justiça quanto no STF, segundo o qual a representação, nos crimes de ação penal pública condicionada, não exige maiores formalidades, sendo suficiente a demonstração inequívoca de que a vítima tem interesse na persecução penal.

⁷ SAMPAIO Junior, Tércio. Introdução ao Estudo do Direito: Técnica, Decisão e Dominação. São Paulo: Atlas, 2001, p. 291.





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

2.12. Isso significa dizer que o “comum acordo” igualmente dispensa maiores formalidades, não precisando ser exercido por escrito e, muito menos, com petição em conjunto, nem mesmo a prévia e expressa anuência do suscitado, bastando, na prática, qualquer ato que, de alguma forma, demonstre a concordância de ambas as partes, o que pode se dar por meio de manifestações verbais, atos que indiquem claramente a intenção de resolver o conflito, ou até mesmo através de comportamentos que demonstrem a aceitação, ainda que tácita.

2.13. A propósito da aceitação tácita, o legislador brasileiro ao elaborar o artigo 111 do Código Civil/2002, assim dispôs: “O silêncio importa anuência, quando as circunstâncias ou os usos o autorizarem, e não for necessária a declaração de vontade expressa”. Dito de outro modo, o Código Civil reconhece o **silêncio como uma forma válida de manifestação de vontade**, desde que qualificado por certas circunstâncias.

2.14. Expressamente, o Código prevê as circunstâncias do caso, os usos (art. 111 do CC/2002), e o costume (art. 432 do CC/2002) como parâmetros que, derivando da realidade social, oferecem a flexibilidade necessária para identificar quando o silêncio tem significado jurídico.

2.15. Antônio Junqueira de Azevedo, em sua obra sobre o negócio jurídico, propõe uma compreensão específica sobre sua estrutura, no sentido de que o negócio jurídico é mais do que uma simples manifestação de vontade; é uma declaração de vontade que, devido a determinadas circunstâncias, é socialmente reconhecida como destinada a produzir efeitos jurídicos.⁸

2.16. Essas circunstâncias negociais, conforme Azevedo, formam um padrão cultural que os membros de uma comunidade geralmente adotam ao buscar uma vinculação jurídica, a qual o direito atribui à declaração os efeitos pretendidos, ainda que a consciência do caráter jurídico do ato não seja essencial para a existência do negócio jurídico. Carlos Mota Pinto complementa essa visão ao destacar que a aparência social e a cognoscibilidade são aspectos cruciais, com os elementos voluntaristas sendo relevantes apenas no plano da validade do ato.⁹

2.17. O renomado Vicente Ráo também defende essa posição, afirmando que o silêncio só gera efeitos jurídicos quando, devido às circunstâncias ou condições de fato

⁸ AZEVEDO, Antônio Junqueira de. Negócio jurídico: existência, validade e eficácia. São Paulo: Saraiva, 2002

⁹ PINTO, Carlos Alberto da Mota. Teoria geral do direito civil. Coimbra: Coimbra Ed., 2005



MISSÃO: “Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

que o envolvem, a ausência de resposta a uma interpelação, ato ou ação de terceiros, ou seja, a omissão voluntária de quem permanece em silêncio, leva a outra parte, assim como levaria qualquer pessoa razoável, a acreditar legitimamente que o silêncio representa uma vontade claramente expressa.¹⁰

2.18. Azevedo conclui que o silêncio, quando envolto em circunstâncias que o tornem socialmente reconhecível como destinado a produzir efeitos jurídicos, pode ser considerado uma forma legítima de declaração de vontade, conforme o disposto no art. 107 do Código Civil de 2002 (CC), que estabelece a liberdade de formas nas declarações de vontade, exceto quando **a lei exige forma específica (princípio da liberdade das formas).**

2.19. Cercado pelas circunstâncias adequadas, o silêncio, notadamente nas hipóteses em que constitui declaração quando há o dever/ônus de falar e o sujeito se abstém ou quando há violação da confiança alheia, deve ser interpretado como uma verdadeira declaração de vontade, conforme previsto no artigo 111 do mesmo código, **ainda mais se a exigência não demandar aceitação expressa** ou se o proponente a tiver dispensado, considerar-se-á a exigência atendida, por aplicação analógica do disposto no art. 432, do CC.

2.20. Assim, para fins do "comum acordo" para o ajuizamento de dissídio coletivo, o silêncio da parte que deveria se manifestar deve ser interpretado como aceitação tácita, especialmente à luz do princípio da boa-fé e da lealdade, diante da expectativa legítima de uma resposta de que a parte patronal não pode se esquivar de sua responsabilidade de buscar soluções pacíficas e justas para os conflitos laborais e que, portanto, não irá dissociar-se do standard de conduta esperado dos atores coletivos para manter o equilíbrio na relação capital-trabalho e alcançar a paz social.

2.21. Embora, em situações excepcionais, seja possível considerar que uma das partes recuse o "comum acordo" de maneira explícita para o ajuizamento do dissídio coletivo, ou até mesmo que essa parte se retrate antes do início do processo judicial, essas circunstâncias devem ser vistas como exceções. Quando o caso concreto se enquadrar em uma dessas exceções, geralmente será uma questão de fácil demonstração e cognição, sendo desaconselhado tratar tais exceções como regra, devendo-se reconhecer o "comum acordo" tácito como suficiente para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica.

2.22. Não obstante, é preciso especial atenção diante de uma recusa expressa do sindicato empresarial ou membro da categoria econômica para participar do processo

¹⁰ RÁO, Vicente. Ato Jurídico. 4ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997, pp. 123/124



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

de negociação coletiva trabalhista, diante da necessidade de se aferir os motivos da recusa, uma vez que tal comportamento pode indicar uma intenção de agir de má-fé, frustrando o processo de negociação e comprometendo a busca por uma solução pacífica e justa para o conflito, contradizendo com a própria finalidade da norma.

3. DA MÁ-FÉ NA RECUSA À NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AO COMUM ACORDO

3.1. Conquanto o direito processual seja uma disciplina independente no campo do Direito, não pode ser visto de forma isolada do direito material, sendo, essencial que o direito material e o processual atuem de maneira integrada, permitindo que ambos cumpram suas funções de maneira eficiente. Por isso, é necessário adotar uma visão sistêmica do direito, reconhecendo que as normas processuais servem como instrumentos do direito material e que a finalidade da Justiça é restabelecer a paz social.

3.2. Em termos pré-processual, como visto anteriormente, na negociação coletiva, o princípio da boa-fé objetiva orienta que ambas as partes ajam com transparência, lealdade e disposição genuína para negociar. A recusa em participar das negociações de forma arbitrária ou sem justificativa válida infringe esse princípio e compromete os fundamentos da negociação coletiva, que se baseiam no diálogo e na busca de soluções mutuamente benéficas. Além disso, o princípio da inescusabilidade da negociação, consagrado no artigo 616 da CLT, determina que os sindicatos representativos e as empresas não podem se recusar à negociação coletiva, reforçando a obrigatoriedade de que as partes se engajem no processo de negociação, evitando a obstrução do diálogo social e promovendo a busca ativa por uma solução consensual.

3.3. A violação desses princípios, por meio de uma recusa injustificada em dar o comum acordo, por si só, configura um ato contrário **ao ordenamento jurídico e à própria ordem pública, além de ser um ato de deslealdade, incondizente com a finalidade da condição de procedibilidade e da própria justiça**, pois, nas palavras de Mauro Schiavi “(...) a indiferença do mais forte gera injustiça”. Neste sentido, vale lembrar o quanto consta no verbete nº 1.429 do CLS:

1.429. O Comitê reconhece que existe um momento na negociação no qual, após ou em continuidade de negociações prolongadas e infrutíferas, pode-se justificar a intervenção das autoridades, quando é obvio que a dificuldade não será superada sem uma iniciativa de sua parte.



MISSÃO: “Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador”.

13



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

3.4. A má-fé, assim como a intenção deliberada de obstruir o processo de negociação, como ferramentas para impedir a solução do conflito, subverte o propósito da condição e afeta negativamente o equilíbrio nas relações de trabalho, comprometendo a possibilidade de se alcançar uma solução justa e equitativa para ambas as partes e restabelecer a paz social, tendo como consequência lógica a configuração do comum acordo tácito para a instauração de Dissídio Coletivo de Natureza Econômica.

3.5. O artigo 616 da CLT prescreve um verdadeiro direito subjetivo coletivo dos trabalhadores à negociação coletiva, do qual decorre o respectivo dever jurídico da empresa e respectivo sindicato patronal. É dever jurídico do sindicato de natureza econômica, portanto, negociar com a coletividade de trabalhadores, apresentada pelo sindicato profissional, **não existindo direito subjetivo à empresa em negar-se à negociação coletiva**¹¹.

3.6. Tal entendimento também se extrai do Texto Constitucional ao prever expressamente a negociação coletiva como direito fundamental das trabalhadoras e trabalhadores (art. 7º, inciso XXVI) e das Convenções da Organização Interacional do Trabalho, tal como os artigos 4º da Convenção nº 98 e 5º da Convenção nº 154.

3.7. Desse modo, o que se extrai de tais dispositivos, é o dever jurídico dos empregadores e seus respectivos sindicatos de, de boa-fé, negociar com os trabalhadores por meio do sindicato profissional, não podendo a empresa, sob pena de descumprimento de seu dever e até **configuração de conduta antissindical, negar-se imotivadamente à negociação coletiva**, cujo fim é construir, coletivamente, a composição do conflito¹².

3.8. Nessa linha, é a recusa motivada à negociação, pelo real interesse na instauração ou na continuidade da negociação coletiva, que tem o condão de obstar o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica. Ou seja, as partes estão efetivamente dispostas negociar, manter o diálogo leal e transparente para se chegar a um consenso, não querendo, por isto mesmo, a intervenção de terceiros. Nesses casos, há legítima recusa ao “comum acordo” para instauração de dissídio coletivo de natureza econômica. O mesmo, por óbvio, se aplica nos casos de dissídio coletivo de natureza

¹¹ RODRIGUES, Jefferson Luiz Maciel e LEITE, João Batista Berthier Soares. DISPENSA COLETIVA E PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A resposta entre a “Dona do cafezinho” e a boa e velha CLT. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://prt1.mpt.mp.br/images/arquivos/informe_se/artigos/DISPENSA_COLETIVA_E_NEGOCIACAO_COLETIVA_PREVIA.pdf> Acesso em: 26 ago.2024.

¹² Idem.



MISSÃO: “Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

econômica quando decorrente do dissídio coletivo de greve, não podendo o Judiciário Trabalhista avançar sobre a natureza econômica do conflito caso não haja o “comum acordo”.

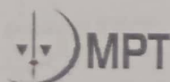
3.9. Situação diferente é quando a recusa do empregador ou seu respectivo sindicato à negociação coletiva é imotivada ou desleal, caracterizada por um comportamento que não possui justificativa razoável ou legítima, por abuso de direito, omissão, ou pela procrastinação intencional, em descumprimento ao seu dever jurídico de alcançar a composição do conflito, por meio de acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho. Há casos devidamente documentados em que há mais de 5 anos que a negociação resta frustrada, ficando (as)os trabalhadores(as) sem direitos, muitas vezes até mesmo sem reajustes. Há casos até mesmo de recusa patronal à negociação coletiva por contrariedade à cláusula de contribuição assistencial, montante estabelecido, tempo, modo e lugar da oposição, o que se configura flagrante ato antissindical patronal, já que a contribuição é aprovada pelos(as) próprios(as) trabalhadores(as), em assembleia, sendo decorrente do êxito da negociação e não objeto desta. **Essas situações são inconstitucionais, pois impedem a concretização do direito fundamental das trabalhadoras e trabalhadores de melhoria de sua condição social por meio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (CF, art. 7º, XXVI).**

3.10. Tais recusas à realização do direito fundamental de negociação coletiva, por violar a boa-fé objetiva e configurarem-se como atos antissindiciais, caracterizam descumprimento do dever jurídico cujo consequente normativo é a configuração do comum acordo tácito para a instauração de Dissídio Coletivo de Natureza Econômica.

3.11. Outrossim, cabe destacar que o Código Civil, em seu art. 122, veda expressamente a adoção de cláusulas “puramente potestativas” em negócios jurídicos:

Art. 122. São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; **entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes. (g.n.)**

3.12. Dita norma visa coibir a submissão do negócio à vontade unilateral de uma das partes, prestigiando, com isso, a incidência da boa-fé objetiva nas relações privadas. Neste sentido, trata-se de previsão amplamente aplicável às relações individuais e coletivas de trabalho, ainda que por analogia. Como exemplo, menciona-se



MISSÃO: “Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

a Orientação Jurisprudencial Transitória 71 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST):

71. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. NECESSIDADE DE DELIBERAÇÃO DA DIRETORIA PARA COMPROVAR O EFETIVO CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS DO PCCS. CONDIÇÃO PURAMENTE POTESTATIVA PARA A CONCESSÃO DA PROMOÇÃO. INVALIDADE. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010).

A deliberação da diretoria da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, prevista no Plano de Carreira, Cargos e Salários como requisito necessário para a concessão de progressão por antiguidade, por se tratar de condição puramente potestativa, não constitui óbice ao deferimento da progressão horizontal por antiguidade aos empregados, quando preenchidas as demais condições dispostas no aludido plano.

3.13. Admitir que o sindicato empresarial ou membro da categoria econômica possa se recusar à negociação coletiva e, posteriormente, apresentar recusa arbitrária à instauração de dissídio coletivo de natureza econômica implica a transformação 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 do CC).

3.14. Por fim, não se pode ignorar a realidade brasileira e a hipossuficiência de muitas entidades sindicais, nos campos social e econômico.

3.15. Apesar dos avanços trazidos pela CF, fato é que o Brasil não adota uma liberdade sindical plena, como a preconizada na Convenção nº 87, como reconhecido pela denúncia da referida convenção.

3.16. O sistema dos direitos humanos relativos à organização dos trabalhadores tem por base os pilares liberdade sindical, negociação coletiva e greve, cada qual dependente do outro para que possa atingir seu objetivo maior que é garantir a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores, promover condições de trabalho dignas e assegurar a justiça social no ambiente laboral. Cada um desses pilares deve funcionar plenamente para sustentar os outros e atingir o objetivo maior de promover condições de trabalho dignas e justiça social no ambiente laboral.

3.17. A liberdade sindical possibilita a formação de sindicatos fortes que, por sua vez, são essenciais para uma negociação coletiva eficaz e quando esta falha ou é



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

obstaculizada, o direito de greve atua como um último recurso para que os trabalhadores possam manifestar seu descontentamento e pressionar por mudanças. Quando um desses elementos é desenhado de forma incompleta ou limitada, como acontece no sistema brasileiro, não é razoável exigir dos outros pilares que operem em seu nível máximo de eficácia, uma vez que eventuais restrições ou limitações acabam por tornar os sindicatos enfraquecidos.

3.18. É fundamental reconhecer que incentivar a negociação coletiva com menos intervenção estatal será ineficaz se os sindicatos brasileiros continuarem fracos e desorganizados, uma vez que, a negociação coletiva, embora seja um elemento central do direito do trabalho, depende de uma estrutura sindical sólida e eficaz. Sem o fortalecimento dos sindicatos, não há como garantir uma negociação realmente equilibrada entre empregadores e empregados, porque a falta de poder de barganha e a fragilidade dos sindicatos dificultam sua capacidade de pressionar grandes empresas e conquistar melhores condições de trabalho para seus representados.

3.19. Assim, a exigência de “comum acordo” para o ajuizamento de dissídio coletivo, sem uma reforma sindical adequada, coloca em risco a própria existência de muitos sindicatos, por se tornar um obstáculo intransponível, especialmente quando o sindicato dos trabalhadores não tem força suficiente para levar a categoria econômica à mesa de negociações. Nesse cenário, com muito maior razão, a recusa imotivada ou arbitrária de consentimento por parte dos empregadores para o ajuizamento do dissídio coletivo deve ser caracterizada como abusiva, injusta ou até mesmo de má-fé, impedindo de maneira injustificada o exercício do direito de ação coletiva por parte dos trabalhadores.

4. CONCLUSÃO

Por todo exposto, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (CONALIS) manifesta-se no sentido de que, a expressão “comum acordo” previsto no § 2º do art. 114, da CF:

a) não exige maiores formalidades, sendo suficiente, na prática, qualquer ato que, de alguma forma, demonstre a concordância de ambas as partes, o que pode se dar por meio de manifestações escritas ou verbais, medidas ou condutas que revelem concordância com ajuizamento de dissídio coletivo, ainda que de forma tácita; obstem intencionalmente a tentativa de negociação para estabelecimento de normas ou direitos coletivos; ou que, após iniciadas aquelas tratativas, impliquem em abuso, obstrução,



MISSÃO: “Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

omissão ou resistência desmedida à autocomposição de conflitos coletivos, em violação aos parâmetros da necessária boa-fé, proporcionalidade e razoabilidade; e

b) pode ser atendida tanto no momento da propositura do dissídio quanto posteriormente, sendo certo que, havendo resistência desmedida ou abusiva por uma das partes, ainda que inexitosa a negociação coletiva previamente estabelecida, já estará contemplada a finalidade de estímulo à autocomposição, suprindo-se a condição para o ajuizamento do dissídio coletivo, por violação aos princípios da inescusabilidade da negociação coletiva e da boa-fé objetiva e da lealdade, com vistas a melhor atender os preceitos constitucionais, com espaço à autonomia coletiva de vontade, à pacificação social e à efetiva solução dos conflitos trabalhistas.

Brasília, data da assinatura eletrônica.

Documento Assinado Digitalmente
VIVIANN BRITO MATTOS
Procuradora Regional do Trabalho
Coordenadora Nacional da
CONALIS/MPT

Documento Assinado Digitalmente
PRISCILA MORETO DE PAULA
Procuradora do Trabalho
Vice-Coodenadora Nacional da
CONALIS/MPT



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 007967.2024.00.900/5 Trabalho Técnico - Geral nº 001180.2024**

Signatário(a): **PRISCILA MORETO DE PAULA**

Data e Hora: **28/10/2024 16:13:23**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **VIVIANN BRITO MATTOS**

Data e Hora: **28/10/2024 16:27:35**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=28&id=12141022&ca=REB2KVX6M4B8LWNX