

A AÇÃO DE DISSÍDIO COLETIVO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

*Vicente José Malheiros da Fonseca*¹

SUMÁRIO. 1. Introdução. 2. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho. 3. Os quatro mecanismos de solução dos conflitos coletivos. 4. A arbitragem pública e a sentença normativa. 5. Decisão histórica do TRT-8ª Região. 6. Conclusões.

1. Introdução.

Em tese e segundo uma leitura meramente gramatical do art. 114, § 2º, da Constituição da República, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2004, o dissídio coletivo de natureza econômica, se frustrada a negociação coletiva ou solução arbitral, somente poderia ser ajuizado de “comum acordo” entre os interessados.

Pretendo abordar o tema não apenas sob o enfoque de sua constitucionalidade, mas também em face do instituto da arbitragem.

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 julgar a controvérsia (art. 114, § 3º, da Constituição Federal; art. 83, VIII, da Lei Complementar nº 75, de 20.05.1993; e arts. 856 e 857, da CLT). Nessa hipótese, é evidente que não se exigirá o “comum acordo” para a instauração da instância por iniciativa do *Parquet*.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 não só assegurou a todos, no âmbito judicial e administrativo, o direito a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação (art. 5º, LXXVIII), como também recompôs em 27 o número de membros do TST (art. 111-A); criou a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (art. 111-A, § 1º); ampliou consideravelmente a competência da Justiça do Trabalho, sobretudo para julgar as ações oriundas da “relação de trabalho” e as ações sobre controvérsias intersindicais e intra-sindicais, além de ter mantido, por certo, o poder normativo desta Justiça Especializada (art. 114); estabeleceu que os TRTs

1 *Vicente José Malheiros da Fonseca* é Desembargador do Trabalho, Decano e ex-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Belém-PA). Professor Emérito da Universidade da Amazônia (UNAMA). Compositor. Membro da Associação dos Magistrados Brasileiros, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, da Academia Paraense de Música, da Academia de Letras e Artes de Santarém, do Instituto Histórico e Geográfico do Pará, do Instituto Histórico e Geográfico do Tapajós e da Academia Luminescência Brasileira.

instalarão a Justiça Itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários (art. 115, § 1º); autorizou os TRTs a funcionarem descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo (art. 115, § 2º); e, ainda, previu a criação do *Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas*² (ideia que venho propondo há mais de 25 anos e sobre a qual já elaborei um Esboço de Anteprojeto de Lei Ordinária³), integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, além de outras receitas (art. 3º).

2. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 contém preceitos básicos sobre a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos coletivos e os temas pertinentes à matéria (art. 114).

Desse modo, cabe ao Judiciário Trabalhista processar e julgar as ações que envolvam exercício do direito de greve; e as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.

Reza o § 1º do art. 114 da Constituição, com a redação atual, que, frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

E preceitua o § 2º do mesmo dispositivo constitucional:

“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”.

Esse preceito da Lei Fundamental tem causado muita polêmica e é o motivo principal deste trabalho.

Não há dúvida de que compete à Justiça do Trabalho o julgamento do dissídio coletivo, quando deverá, conforme o texto constitucional, respeitar “as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

Eis aí a manutenção do Poder Normativo do Judiciário Trabalhista.

O dissídio coletivo pode ser de natureza jurídica (ou de direito) e de natureza econômica (ou de interesses).

2 Artigo publicado na Revista do TRT-8ª Região nº 22 (julho-dezembro/1979); livros “Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos”, LTr, SP, 1993, e “Em Defesa da Justiça do Trabalho e Outros Estudos”, LTr, SP, 2001, de minha autoria.

3 Artigo publicado na Revista do TRT-8ª Região nº 72 (janeiro-junho/2004), p. 41-50.

O dissídio coletivo de natureza jurídica (ou de direito) pressupõe controvérsia sobre “interpretação” de norma coletiva, que justifique o apelo à Justiça do Trabalho, para declarar o sentido do preceito questionado. A pretensão, deduzida em juízo, é de natureza simples declaratória.

É possível inferir-se da norma do art. 625, da CLT, a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento do dissídio coletivo de natureza jurídica, demanda muito pouco utilizada no Brasil.

Sob a ótica do art. 114, § 2º, da CLT, o dissídio coletivo de natureza jurídica não requer o exaurimento da prévia tentativa de conciliação e pode, sem nenhuma dúvida, ser proposto sem a anuência da outra parte, na medida em que a Carta Magna somente exige estes pressupostos no caso de dissídio coletivo de natureza econômica.

O dissídio coletivo de natureza econômica (ou de interesse) corresponde à ação coletiva mais comum, em face de controvérsia quanto à “criação” de novas condições de trabalho, seja de natureza social, patrimonial ou outras, uma vez frustrada a negociação coletiva ou a arbitragem tradicional. A pretensão, deduzida em juízo, é de natureza predominante constitutiva, pois a sentença normativa, no caso, constitui sucedâneo do acordo ou convenção coletiva malsucedida.

Quanto ao dissídio coletivo de natureza econômica (ou de interesse), a Carta Magna estabelece que se trata de uma “faculdade” à disposição de trabalhadores e empresários, mas, neste caso, exige, na hipótese de dissídio coletivo de natureza econômica (excluído, portanto, o dissídio coletivo de natureza jurídica - que **não** exige esta condição), que o ajuizamento dependeria de “comum acordo” entre os interessados.

E aí reside a grande polêmica na doutrina e na jurisprudência.

Entendo que não se pode exigir a propositura de uma petição conjunta de categorias que justamente estão **em conflito**, porque isso constituiria um *paradoxo*, além de violar o princípio do acesso à Justiça, tal como preconiza o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que proíbe excluir da apreciação do Poder Judiciário a alegada lesão ou ameaça a direito, garantia fundamental da cidadania e cláusula pétrea inderrogável por lei ou emenda constitucional (art. 60, § 4º, IV, da CF).

Na hipótese, trata-se do direito à prestação jurisdicional trabalhista, no plano coletivo, até porque no *caput* do art. 7º da Lei Fundamental estão alinhados os direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais, “**além** de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Um dos modos de se obter a melhoria é por via da sentença normativa.

Outra coisa é se a pretensão (resistida pela outra parte), deduzida na ação coletiva, será, ou não, acolhida pela Justiça do Trabalho.

Há quem entenda que a anuência da parte pode ser manifestada, de modo expresso ou tácito, na resposta do demandado ao dissídio coletivo ajuizado, conforme entende o Ministro José Luciano de Castilho Pereira, em artigo publicado no site do C. TST, na Internet.

Eis a manifestação do ilustre Ministro do TST:

“Assim, ajuizado o Dissídio Coletivo pelo sindicato dos empregados, sem o 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.

1.3 - A interpretação contrária levará, mais uma vez, a Justiça do Trabalho ao pelourinho, onde estão os que complicam as relações coletivas de trabalho.

Vale recordar que o rigor na admissão de Dissídio Coletivo - especificamente pelo TST - quase fecha a Justiça do Trabalho.

Reconheço que o objetivo era nobre: valorizar a negociação coletiva, mas foi feita abstração da realidade brasileira, com uma legislação trabalhista que até permite a despedida coletiva, facultando ainda a despedida de quem ganha mil reais, para, no mesmo dia, contratar-se outro empregado por quinhentos reais para fazer exatamente o mesmo trabalho do que havia sido despedido, sem ter que explicar para ninguém que tal foi realizado por dificuldades financeiras da empresa.

Mas houve diminuição do número de Dissídios Coletivos, dando a falsa ideia de que a negociação coletiva era um sucesso, como registrado até pelo jurista e respeitado advogado e professor Cássio Mesquita Barros, cuidando do decréscimo do número de Dissídios Coletivos, considerando dados estatísticos do ano de 2002.⁴

A realidade era outra.

Bastou que o TST, a partir de 2002, iniciasse uma radical mudança no seu entendimento quanto ao Dissídio Coletivo, para que voltasse a confiança na Justiça Trabalhista, bem como aumentasse o número de Dissídios Coletivos.

Assim, pelo contexto da nova ordem constitucional, entendo que a inicial **não** deve ser indeferida de plano.

1.4 - Mas há outro ângulo a ser também considerado.

Agora, como já fixado acima, o Dissídio Coletivo somente terá curso normal se ambas as partes estiverem de acordo com tal caminho judicial.

Os empregados querem um aumento salarial e a manutenção de cláusulas sociais, os empregadores não concordam com os pedidos e vedam o Dissídio Coletivo.

Nesta hipótese, se o Sindicato obreiro tiver força estará aberta para ele a única via possível para a conquista de suas reivindicações: **a greve**.

⁴ Todos estes dados indicam uma forte tendência das partes à negociação direta, sem a interferência da Justiça do Trabalho (*in Representatividade dos Sindicatos* - Rev. LTr - setembro de 2004 - pág. 1.046).

Logo, embora não tenha sido este o desejo dos reformadores da Constituição Federal, este é o caminho que restará aos trabalhadores.

Mas sobre a greve falaremos em outro tópico.

1.5 - Por tudo isto é que o acordo para ajuizamento do Dissídio Coletivo - uma vez malograda a negociação coletiva - pode ser expresso ou tácito.

1.6 - Mas percebe-se logo que se o sindicato obreiro for fraco - estou falando da grande maioria - crítica será a situação dos trabalhadores.

Não haverá negociação coletiva, nem greve e nem Dissídio Coletivo”.

Na hipótese 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.

Prevalece o entendimento de que o Ministério Público do Trabalho não teria legitimidade para ajuizar o dissídio coletivo em caso de greve em atividade não essencial, sem risco de lesão do interesse público.

Isso, porém, não exclui a possibilidade de ação declaratória de abusividade ou ilegalidade de greve por iniciativa patronal, por exemplo, ou para quaisquer “ações que envolvam exercício do direito de greve”, à luz do art. 114, II, da CF, e do art. 8º da Lei nº 7.783, de 28.06.1989.

Há outro aspecto que também merece atenção. E, para tanto, vamos recorrer, uma vez, ao pensamento do Ministro José Luciano de Castilho Pereira, do TST:

“4.4 - Mas para o ajuizamento por uma das partes do Dissídio Coletivo de Greve em serviço essencial, ou não, é necessário o **acordo** da outra parte?

Está me parecendo que **sim**, pois, de regra, o Dissídio Coletivo de greve, busca a satisfação de uma necessidade econômica, enquadrando-se, pois, na previsão do parágrafo segundo do art. 114 da Constituição Federal. Mas reconheço que este entendimento já tem judiciosas posições contrárias, como se pode conferir no estudo feito pelo Magistrado do Trabalho GUSTAVO FELIPE BARBOSA GARCIA (LTr-69-01/69 - janeiro/2005). Pelo visto, aqui as consequências são inimagináveis. Assim, frustradas as tentativas de negociação, o sindicato obreiro opta pela greve, que é deflagrada, observados todos os requisitos legais. Em seguida, a empresa ajuíza Dissídio Coletivo de Greve e o Sindicato profissional formalmente não concorda com o Dissídio Coletivo, invocando o § 2º do art. 114, supramencionado. A empresa, por seu turno, invoca o

art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que preceitua: “**A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito**”.

Como decidir? O Ministro SÜSSEKIND, no artigo já mencionado, afirma que prevalece o que está no art. 5º, XXXV, que é cláusula pétrea. Sendo, assim, **desaparecerá** o debate sobre a necessidade de **acordo** para ajuizamento de Dissídio Coletivo. Mas a matéria está submetida ao **Supremo Tribunal Federal**, que brevemente equacionará esse tema magno. Até que o Supremo Tribunal Federal decida a questão do acordo para ajuizamento do Dissídio Coletivo estou entendendo que não há como negar a validade da exigência constitucional, que, como visto, conduz a rumos que não haviam sido imaginados”.

3. Os quatro mecanismos de solução dos conflitos coletivos.

Agora, farei algumas considerações na abordagem de aspectos que considero muito relevantes para a melhor compreensão da matéria, em face da polêmica que se instalou sobre o tema.

Pelo exame sistemático da Constituição Federal (particularmente o art. 114 e seus parágrafos 1º e 2º), com a redação dada pela EC 45/2004, entendo que existem, atualmente, **quatro (4) mecanismos** para a solução dos conflitos coletivos:

a) a **negociação** (por acordo ou convenção coletiva), sem ou com mediação (*verbi gratia*, a mesa redonda perante a Delegacia Regional do Trabalho);

b) a **arbitragem privada**, nos moldes tradicionais (ainda pouco utilizada, no Brasil);

c) a **arbitragem pública**, que depende, em regra - mas admite exceção - da provocação de ambos os interessados (Lei nº 9.307/1996); e

d) a **ação judicial** (que independe da concordância de ambas as partes, até porque pressupõe a resistência do adversário a uma pretensão).

Observe-se que o § 1º do art. 114, da CF, diz que, “frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros” (*árbitros*, no plural, o que admite a técnica da arbitragem privada ou da arbitragem pública).

Façamos ligeiros comentários sobre as quatro técnicas de solução do conflito coletivo.

O primeiro mecanismo (negociação coletiva) constitui meio autônomo de solução do conflito coletivo, enquanto que os três últimos (arbitragem privada, arbitragem pública e jurisdição) são técnicas heterocompositivas do conflito coletivo.

Na verdade, o terceiro mecanismo, tal como concebido, hoje, pela Constituição Federal, identifica-se mais com uma espécie de **arbitragem pública**, exercida pela Justiça do Trabalho, do que com o dissídio coletivo tradicional.

Daí a exigência constitucional de seu ajuizamento de “comum acordo”, que, em regra (embora haja exceção), caracteriza a arbitragem.

4. A arbitragem pública e a sentença normativa.

O dissídio coletivo pode ser submetido à apreciação da Justiça do Trabalho por meio da ‘arbitragem pública’ ou por meio da ‘jurisdição’.

Há até quem entenda que as duas técnicas acabem por se confundir, porque, afinal, tanto os árbitros como os juízes decidem (julgam) o conflito, sob a forma de sentença arbitral ou sentença normativa.

Por questão de lógica jurídica, a expressão de ‘comum acordo’, contida no § 2º do art. 114, da Constituição Federal, equivale à ‘convenção de arbitragem’, de que trata, por exemplo, a Lei nº 9.307/1996, cujo art. 3º estabelece que ‘as partes interessadas podem submeter a solução de seus litígios ao juízo arbitral mediante convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral’.

Vejamos, mais de perto, algum detalhamento sobre este tópico.

A *convenção de arbitragem* pode ser estabelecida em dois momentos, por meio dos seguintes expedientes:

1) pela *cláusula compromissória*, aprovada em contrato, para a solução de futuros litígios que possam vir a surgir;

2) pelo *compromisso arbitral*, se não houver acordo prévio para o estabelecimento da cláusula compromissória.

Creio, portanto, que a Lei nº 9.307/1996 é muito importante para a compreensão da matéria em exame.

Note-se que, segundo o art. 764, da CLT, os dissídios individuais ou **coletivos** submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

E o § 2º do art. 764, da Consolidação, reza que ‘não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em **arbitral**, proferindo decisão na forma prescrita neste Título’.

Observemos, com atenção, o que dispõem os arts. 6º e 7º, da Lei nº 9.307/1996, que podem ser aplicados subsidiariamente, com as adaptações necessárias, ao processo trabalhista, sobretudo para solução dos conflitos coletivos, por força do art. 769, da CLT:

‘Art. 6º **Não havendo acordo prévio** sobre a forma de instituir a arbitragem, a parte interessada manifestará à outra parte sua intenção de dar início à arbitragem, por via postal ou por outro meio qualquer de comunicação, mediante comprovação de recebimento, convocando-a para, em dia, hora e local certos, firmar o compromisso arbitral.

Parágrafo único. Não comparecendo a parte convocada ou, comparecendo, **recusar-se** a firmar o compromisso arbitral, poderá a outra parte **propor a demanda** de que trata o art. 7º desta Lei, perante o órgão do Poder Judiciário a que, originariamente, tocara o julgamento da causa.

Art. 7º Existindo cláusula compromissória e havendo **resistência quanto à instituição da arbitragem**, poderá a parte interessada requerer a citação da outra parte para comparecer em juízo a fim de lavrar-se o compromisso, designando o juiz audiência especial para tal fim.

§ 1º O autor indicará, com precisão, o objeto da arbitragem, instruindo o pedido com o documento que contiver a cláusula compromissória.

§ 2º Comparecendo as partes à audiência, o juiz tentará, previamente, a conciliação acerca do litígio. Não obtendo sucesso, tentará o juiz conduzir as partes à celebração, de comum acordo, do compromisso arbitral.

§ 3º Não concordando as partes sobre os termos do compromisso, decidirá o juiz, após ouvir o réu, sobre seu conteúdo, na própria audiência ou no prazo de dez dias, respeitadas as disposições da cláusula compromissória e atendendo ao disposto nos arts. 10 e 21, § 2º, desta Lei.

§ 4º Se a cláusula compromissória nada dispuser sobre a nomeação de árbitros, caberá ao juiz, ouvidas as partes, estatuir a respeito, podendo nomear árbitro único para a solução do litígio.

§ 5º A ausência do autor, sem justo motivo, à audiência designada para a lavratura do compromisso arbitral, importará a extinção do processo sem julgamento de mérito.

§ 6º Não comparecendo o réu à audiência, caberá ao juiz, ouvido o autor, estatuir a respeito do conteúdo do compromisso, nomeando árbitro único.

§ 7º A sentença que julgar procedente o pedido valerá como compromisso arbitral'.

Entendo que a Justiça do Trabalho deve aplicar, no dissídio coletivo, os procedimentos previstos na Lei nº 9.307/1996, acima transcritos, eis que adequados à solução de controvérsias sobre o tema em apreço.

Desse modo, estará assegurado o livre acesso ao Judiciário Trabalhista, ao qual compete julgar o dissídio coletivo, sob a forma de ‘sentença arbitral’ ou ‘sentença normativa’, que, afinal de contas, se equivalem juridicamente, porque, enfim, o que interessa não é a ‘forma processual’, mas a solução da causa, ou seja, a pacificação do conflito, e não sua eternização.

A obrigatoriedade do paradoxal ajuizamento do dissídio coletivo, ‘de comum acordo’ (expresso ou tácito) - nos termos que alguns entendem -, inibirá sobretudo a classe trabalhadora na reivindicação e na defesa de suas pretensões, para melhoria das condições de trabalho, garantia constitucional.

Ora, isso importa em que inúmeros conflitos coletivos fiquem reprimidos e a consequência inevitável é a tentativa de solução marginal, senão de movimentos grevistas inimagináveis, o que deságua, não raro, pela via até mesmo da criminalidade, com graves reflexos na sociedade.

Alega-se que muitos países não adotam o poder normativo tal como consagrado pela nossa Carta Magna.

Acontece que o apelo ao direito comparado nem sempre é a melhor solução para a realidade sócio-econômico-cultural brasileira.

Por fim, começa a desenhar-se a tese de que, em caso de dissídio coletivo, ajuizado de ‘comum acordo’ (expresso ou tácito), não caberia qualquer ‘recurso’, no sentido técnico do termo, interposto pelas partes (mas tão somente pelo Ministério Público do Trabalho), conforme opinião do Ministro José Luciano de Castilho Pereira, do TST.

Compartilho desse entendimento, com apoio no art. 18, da Lei nº 9.307/1996, segundo o qual ‘o árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir **não** fica sujeita a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário’.

Finalmente, reitero uma sugestão que tenho defendido, por várias vezes, no sentido de que seja conferido à sentença normativa, aos acordos coletivos e às convenções coletivas o atributo de ‘títulos executivos’, a fim de que, abolida a ‘ação de cumprimento’, os direitos assegurados nesses instrumentos normativos possam ser exigidos mediante ‘ação de execução’ na Justiça do Trabalho, como já ocorre na hipótese da sentença arbitral (art. 584, VI, do CPC, acrescido pela Lei nº 10.358, de 27.12.2001).

5. Decisão histórica do TRT-8ª Região.

Em sessão de 04 de setembro de 2017, o Tribunal Regional 8ª Região, em sua composição plenária, declarou a **inconstitucionalidade** da expressão “*de comum acordo*” constante no § 2º do art. 114 da Constituição, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

Conforme publicado na Central de Notícias do TRT-8ª Região:

“É a primeira vez que essa expressão tem sua inconstitucionalidade declarada no Brasil, e trata, também, da aplicação de uma doutrina razoavelmente recente, do Direito alemão, que prega a declaração incidental de inconstitucionalidade da própria Constituição, quando se tratar de modificação efetuada pelo constituinte derivado.

A importância dessa decisão é que, a partir de agora, no âmbito da 8ª Região (Pará e Amapá) os processos de dissídio coletivo de natureza econômica não serão mais extintos sem resolução do mérito por ausência de aceitação do sindicato patronal.

Os dissídios coletivos de natureza econômica são os mais frequentes na Justiça do Trabalho, geralmente cuidando de reajuste salarial e outros benefícios para os trabalhadores. É a essência do chamado poder normativo da Justiça trabalhista, quando os Tribunais aprovam sentenças normativas criados esses direitos.

Quando a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, introduziu essa expressão “de comum acordo”, o poder normativo foi enfraquecido e os dissídios coletivos eram sistematicamente arquivados quando não havia aceitação da parte contrária, realmente o empregador.

Com a declaração de inconstitucionalidade que o TRT proferiu, todos os processos de dissídio coletivo de natureza econômica não serão mais extintos sem resolução do mérito, por falta de aceitação das duas partes, e o Tribunal poderá apreciar todas as demais questões envolvidas no processo, inclusive podendo cuidar das diversas cláusulas que estiverem sendo postuladas.

A declaração de inconstitucionalidade foi suscitada pelo Desembargador Georgenor Franco Filho, e ocorreu em processo de dissídio coletivo nº 0010197-11.2016.5.08.0000, de relatoria da Desembargadora Francisca Formigosa”.

6. Conclusões.

Na realidade brasileira, e, especialmente, na região amazônica, por exemplo, seria desaconselhável a extinção imediata do *poder normativo* da Justiça do Trabalho, justamente porque as condições dos trabalhadores ainda não permitem, salvo exceções, o exercício da livre negociação.

O poder normativo da Justiça do Trabalho não foi extinto, eis que, na apreciação do dissídio coletivo, compete ao Judiciário Trabalhista ‘decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente’ (art. 114, § 2º, da CF).

O acesso ao poder normativo da Justiça do Trabalho pode fazer-se nos moldes da arbitragem (pública), que, em regra, depende do ajuizamento de ‘comum acordo’ (expresso ou tácito), pelos interessados; mas admite, por exceção, a propositura da demanda, por iniciativa exclusiva de qualquer interessado, mediante suprimento judicial, em caso de recusa da outra parte, conforme os **artigos 6º e 7º da Lei nº 9.307/1996** (Lei de Arbitragem), o que equivale à técnica de solução jurisdicional, garantia do princípio do livre acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, da CF).

Argumenta-se que o art. 5º, inciso XXXV, da Constituição da República, estabelece que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, de modo que – segundo essa corrente de opinião – o preceito constitucional não poderia ser invocado porque, no caso, a provocação da Justiça do Trabalho, por via de dissídio coletivo de natureza econômica, não visaria ao restabelecimento de lesão ou ameaça a direito, na medida em que a sentença normativa tem por escopo não exatamente a aplicação de direito pré-existente, mas a “criação” de novas condições de trabalho.

Data venia, o fundamento é equivocado.

De fato, o princípio de inafastabilidade do Judiciário, como garantia constitucional, não se limita às hipóteses de sentenças condenatórias ou à aplicação de normas pré-existentes, uma vez que é ampla a proteção, assegurada na Carta Magna, para qualquer lesão ou ameaça a direito, inclusive o direito de ação, por meio do ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, com vista à conquista de melhores condições de trabalho, tal como previsto no *caput* do art. 7º da Lei Fundamental (“são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social...”), uma vez que, à luz do § 2º do art. 114 da Constituição, compete justamente à Justiça do Trabalho “decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

Assim, o dissídio coletivo proposto “de comum acordo” é apenas uma faculdade, mas não uma obrigação, até porque essa condição seria a negação do **direito ao livre acesso à jurisdição estatal**.

Não fosse assim e para evitar o “comum acordo” de que trata o § 2º do art. 114, da Constituição Federal, o direito do dissídio coletivo de natureza econômica, de forma unilateral, teria que ser precedido sempre da instauração de uma GREVE, o que, por evidente, constitui circunstância descabida, sob o pretexto de que, como alguns alegam, o art. 114, inciso II, do texto constitucional, assegura o ajuizamento de ações que envolvam o exercício do direito de greve, sem a exigência da prévia concordância patronal.

Vale dizer: admite-se o argumento da paralisação coletiva, com todos os riscos de prejuízos ao interesse social, apenas para justificar o ajuizamento do dissídio coletivo independentemente do “comum acordo” entre trabalhadores e empregadores.

Nada mais absurdo.

De qualquer modo, a pretensão coletiva, sob a forma de arbitragem pública ou de sentença normativa, no âmbito da Justiça do Trabalho, requer um novo modo de lidar com o conflito coletivo.

Exige-se o exercício da negociação coletiva, agora não apenas como condição da ação de dissídio coletivo, mas também, em regra, para a propositura da demanda com objetivo de obter a sentença arbitral pública, que, neste caso, não estará sujeita a recurso (art. 18 da Lei nº 9.307/1996).

Não há dúvida de que, se dificultado o acesso ao poder normativo da Justiça do Trabalho, cresce a importância da *negociação coletiva*.

Daí a necessidade da organização e do aperfeiçoamento das entidades sindicais, principalmente de suas lideranças e de seus órgãos de assessoramento técnico.

A palavra de ordem, mais do que nunca, é: negociar, para obter melhores condições de trabalho.

A meu ver nem seria necessário submeter a matéria ao Tribunal Pleno para declaração de inconstitucionalidade da expressão “de comum acordo” (art. 114, § 2º, da Constituição da República, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2004), em face das considerações antes expostas, haja vista que aquela expressão diz respeito à arbitragem e não à jurisdição estatal.

Entretanto, não obtida a solução negociada ou por via de arbitragem, no conflito coletivo, está garantido o livre acesso à jurisdição da Justiça do Trabalho e o seu poder normativo, sem necessidade do “comum acordo” para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica ou jurídica.