



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

24 de novembro de
2025

Ano 06 / Nº 597

Informe Estratégico – TST flexibiliza exigência de comum acordo e amplia possibilidade de dissídio coletivo

Resumo

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a recusa arbitrária e imotivada do sindicato patronal ou da empresa em participar de negociações coletivas supre o requisito constitucional do “comum acordo” para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica. A tese, firmada em Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (Tema 1), considera que a ausência reiterada às reuniões ou o abandono injustificado das tratativas viola a boa-fé objetiva e as Convenções 98 e 154 da OIT. A decisão amplia a possibilidade de judicialização das relações coletivas e exige maior atenção das entidades patronais, que devem manter registros formais de sua participação nas negociações para evitar riscos.

1 – Dissídio coletivo é um processo judicial utilizado para resolver conflitos entre categorias profissionais (trabalhadores) e econômicas (empregadores) quando não há acordo nas negociações coletivas, cabendo à Justiça do Trabalho definir regras para solucionar o impasse e garantir segurança jurídica à categoria. Ele pode ser de natureza econômica, quando trata de condições de trabalho futuras, como reajustes salariais e cláusulas normativas, ou de natureza jurídica, quando busca interpretar ou declarar a validade de normas já existentes.

A Constituição Federal, no [§ 2º](#) do art. 114, exige comum acordo entre as partes para ajuizamento desse tipo de ação, buscando privilegiar soluções consensuais e reservar a intervenção judicial como último recurso. Essa exigência foi validada pelo Supremo Tribunal Federal no [Tema 841](#) da repercussão geral.

Contudo, na prática, há situações em que uma das partes se recusa a negociar e,



posteriormente, invoca a ausência de comum acordo para extinguir o processo. Para enfrentar essa controvérsia, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) instaurou o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR nº [1000907-30.2023.5.00.0000](#)), discutindo se a recusa patronal configura violação à boa-fé e se pode ser interpretada como manifestação tácita de comum acordo.

2 – Em 17/11/2025, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou, por maioria, a tese jurídica de observância obrigatória ([Tema 01](#)), ainda pendente de publicação, com o seguinte teor:

“A recusa arbitrária da entidade sindical patronal ou de qualquer integrante da categoria econômica em participar de processos de negociação coletiva, evidenciada pela ausência reiterada às reuniões convocadas ou pelo abandono imotivado das tratativas, viola a boa-fé objetiva e as Convenções 98 e 154 da OIT, tendo a mesma consequência do comum acordo para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica.”

Essa recusa é caracterizada pela ausência reiterada às reuniões convocadas ou pelo abandono imotivado das tratativas.

A decisão uniformiza a interpretação sobre o tema e reforça a aplicação da boa-fé objetiva no processo negocial, alinhando-se às Convenções [98](#) e [154](#) da OIT.

O relator, Ministro Mauricio Godinho Delgado, destacou que o requisito constitucional não pode ser utilizado como barreira ao exercício da jurisdição quando há comportamento contraditório. A boa-fé impõe deveres de lealdade, cooperação e transparência, impedindo recusa estratégica para bloquear o dissídio coletivo.

O Presidente do TST, Ministro Vieira de Mello Filho, acompanhou a corrente vencedora, afirmando que exigir comum acordo diante da recusa imotivada estimula a greve como único caminho, o que contraria a lógica do diálogo social.

3 – Com a tese aprovada, o TST flexibilizou a exigência do comum acordo, ampliando a possibilidade de ajuizamento de dissídios coletivos quando houver recusa arbitrária e imotivada da parte empresarial em negociar, evidenciada pela ausência reiterada ou a falta de disposição para negociar.

Essa mudança altera significativamente a dinâmica das negociações coletivas e



aumenta o risco de judicialização das relações trabalhistas. Para mitigar riscos, recomenda-se que entidades patronais mantenham registros formais e documentados de sua participação nas rodadas de negociação e nos convites apresentados pelos sindicatos laborais.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT