

DISSÍDIO COLETIVO

Leandro Matsumota¹

RESUMO:

O dissídio coletivo necessita da intervenção do Estado para que seja realizada a solução justa ao caso concreto. No dissídio coletivo temos a discussão de direitos e interesses abstratos de pessoas indeterminadas, para a criação ou modificação das condições gerais de trabalho, no caso de dissídio coletivo de natureza econômica, ou também a interpretação ou declaração do alcance de uma norma jurídica já existente, aqui chamado de dissídio coletivo de natureza jurídica, aos quais teceremos maiores comentários ao decorrer do presente estudo.

Palavras-chave: dissídio coletivo; direitos e interesses; solução de conflitos; processos.

COLLECTIVE BARGAINING

ABSTRACT:

The collective bargaining agreement requires the intervention of the State so as to realize a fair solution to the case. In collective bargaining have the discussion of abstract rights and interests of people uncertain, for the creation or modification of the general working conditions in the case of collective bargaining of an economic nature, or even the interpretation or statement of the reach of an existing rule of law, here called the collective bargaining of a legal nature, which will first make further comments to the course of this study.

Key-words: collective bargaining; rights and interests; conflict resolution; process.

¹ Leandro Matsumota é advogado. Especialista em Direito Público pela UCAM/RJ. Professor Universitário. Professor de Curso preparatório para concursos públicos e exame de Ordem. Coordenador de políticas de juventude da Prefeitura Municipal de Guarujá/SP.

1 INTRODUÇÃO

O dissídio coletivo encontra guarida nas hipóteses citadas pelos estudiosos com relação a sua forma de solução dos conflitos, como sendo caso de heterocomposição, ou seja, aquele que necessita da intervenção do Estado para que seja realizada a solução justa ao caso concreto.

Enquanto nos dissídios individuais existe o conflito não somente de interesses, assim como de direitos individuais com pessoas determinadas, devendo-se aplicar a lei já existente ao caso real, no dissídio coletivo temos a discussão de direitos e interesses abstratos de pessoas indeterminadas, para a criação ou modificação das condições gerais de trabalho, no caso de dissídio coletivo de natureza econômica, ou também a interpretação ou declaração do alcance de uma norma jurídica já existente, aqui chamado de dissídio coletivo de natureza jurídica, aos quais teceremos maiores comentários.

2 CONCEITO

Nos dizeres de Renato Saraiva², o conceito de dissídio coletivo de trabalho nada mais é do que “...uma ação que vai dirimir os conflitos coletivos de trabalho por meio do pronunciamento do Poder Judiciário do Trabalho...”, enfatizando sobre a necessidade da intervenção do Estado.

Para Amauri Mascaro³ dissídio coletivo é “um processo judicial de solução dos conflitos coletivos econômicos ou jurídicos”.

Mais completa está a definição elaborada pelo jurista Raimundo Simão de Melo⁴, no qual define dissídio coletivo sendo “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 discricionariedade, atendendo-se aos ditames da conveniência e da oportunidade e respeitando-se os limites máximos previstos em lei”.

O professor Carlos Henrique Bezerra Leitetambém contribui para conceituar dissídio coletivo:

²SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**, 3ªed. São Paulo: Método, 2006.

³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**, 18º ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

⁴MELLO, Raimundo Simão de. **Dissídio coletivo de trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

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.⁵

3 CLASSIFICAÇÃO

Seguindo a classificação adotada por Carlos Henrique Bezerra Leite, podemos classificar os dissídios coletivos da seguinte forma:

- a) Econômicos - são aqueles que se destinam a criação de ou modificação das normas gerais de trabalho, que não foram acordadas previamente, através da representação dos interessados por meio dos sindicatos;
- b) Jurídicos - tem como finalidade a interpretação, assim como a declaração do alcance da norma jurídica existente, sendo sentenças normativas, instrumento de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, entre outros;
- c) Originários ou iniciais - quando não houver sido estipulada data base da categoria, pela inexistência de norma coletiva anterior;
- d) Revisionais - são aquelas que visam modificar norma anterior;
- e) Extensão - quando buscam entender uma norma a trabalhadores que por ela não tinham sido alcançadas.

Porém, no trabalho ora realizado, trataremos com maior profundidade os dissídios de natureza econômica.

4 PARTES

⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

Somente a título informativo, a parte instauradora do dissídio leva a denominação de suscitante e a parte contra quem foi ajuizado chama-se suscitado.

No tocante às partes, pontua com saberia o professor Amauri Mascaro Nascimento ao diferenciar os dissídios individuais com o processo coletivo, mencionado que “No processo coletivo, (as partes) são grupos econômicos e profissionais, abstratamente considerados, representados por organizações, para a solução de conflitos de natureza coletiva”.⁶

O sindicato encontra-se como legitimado no pólo ativo para a propositura do dissídio coletivo por expressa vinculação legal, contida no art. 857 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Nos casos em que não haja sindicatos representativos da categoria, são legitimadas as federações, bem como não existindo estas, as respectivas confederações⁷.

Em tratando do tema legitimidade ativa das federações e confederações para propor ação coletiva, vale transcrever o trecho dos ensinamentos de Eduard Gabriel Saad⁸, “Insistimos em dizer que a lei- art. 857 da CLT- declara ser prerrogativa dos sindicatos a propositura de uma ação coletiva de trabalho, mas, em falta deles, poderá a instauração ser feita pelas Federações correspondentes e, inexistindo estas, pelas respectivas confederações, no âmbito de sua representação”.

Nos dissídios coletivos não há substituição processual dos sindicatos para atuarem como parte, e sim legitimação ordinária.

A doutrina em sua grande maioria entende que não possui mais aplicação o art. 856 da CLT ao que menciona a legitimidade ativa do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho para a instauração de ofício do dissídio coletivo de greve.

Defensor da não recepção pela Constituição Federal do artigo mencionado, Raimundo Simão de Melo argumenta que os Tribunais Regionais do Trabalho, assim como o E. Tribunal Superior do Trabalho não estão mais autorizados a instaurar dissídio coletivo por culpa da vedação constitucional de interferência pelo Estado na organização sindical, principio esse encontrado no art. 8º, I da Constituição Federal.

O professor Renato Saraiva⁹ entende pela impossibilidade de instauração de ofício pelo presidente do Tribunal pelos seguintes motivos:

⁶NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

⁷ Art. 857. A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho. (Redação dada pelo Decreto-Lei n.º 7.321, de 14.02.45). Parágrafo único. Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação. (Parágrafo acrescentado pela Lei n.º 2.693, de 23.12.55).

⁸ SAAD, Eduardo Gabriel. **Direito processual do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

⁹ *Idem* pg. 01.

1) O art. 2º do CPC fixa o princípio da inércia da jurisdição ao dispor que nenhum juiz prestará a tutela jurisdicional senão quando a parte ou o interessado a requerer, nos casos e formas legais, não cabendo ao presidente do Tribunal, portanto, ao arrepio do princípio em comento, instaurar, de ofício, instância de greve;

2) Não seria razoável, por outro lado, que a Justiça do Trabalho julgasse um dissídio coletivo por ela mesmo proposto, por meio de seu presidente;

3) A Lei n.º 7.783/89 somente concede a iniciativa para provocar a instauração de dissídio coletivo em caso de paralisação do trabalho a qualquer das partes ou ao Ministério Público do Trabalho, estando, portanto, o art. 856 da CLT, neste particular, derogado pela Lei, específica, de greve;

4) A própria Constituição Federal de 1998, ao acrescentar o § 3º ao art. 114, por força da EC 45/2004, não contemplou o presidente do tribunal como co-legitimado a suscitar dissídio de greve em caso de paralisação em atividade essencial”.

Também detém legitimidade ativa para a instauração de dissídio coletivo de trabalho o Ministério Público, nos casos de greve conforme disposição do art. 856 da CLT e art. 114, § 3º da Constituição Federal.

Já a legitimidade passiva para o dissídio coletivo, podemos mencionar por ora as mesmas entidades que possuem legitimidade ativa, com exceção do Ministério Público.

Polêmica pertinente levantada por Tostes Malta¹⁰, ao analisar a questão, relatando sobre a discussão da possibilidade ou não das confederações e federações serem sujeitos passivos em dissídios coletivos, na inexistência de sindicato representativo da categoria, por estar expresso no parágrafo único do art. 857 da CLT a utilização do termo “... poderá a representação *ser instaurada* pelas federações correspondentes...” (grifo nosso).

Contudo, a jurisprudência admite a possibilidade de serem as entidades acima mencionadas legitimados passivamente, sob a argumentação, entre outras, de que quem pode ser em princípio parte ativa, poderá ser legitimado passivo em dissídio coletivo.

5 COMPETÊNCIA

¹⁰ MALTA, Tostes. PIRAGIBE, Cristóvão. Prática do processo trabalhista.33ª ed. São Paulo: LTR, 2006.

A competência para processar, conciliar e julgar os dissídios coletivos de trabalho é originariamente dos Tribunais, assim compreendidos os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho.

A competência originária está adstrita ao Tribunal Regional do Trabalho¹¹ se a controvérsia estiver veiculada aos limites territoriais do Tribunal.

Caso o dissídio extrapole a base territorial de um ou mais Tribunal Regional, será competente o TST¹², com exceção se o conflito abranger localidades situadas nos Tribunais Regionais do Trabalho da 2º e 15º Região, onde com base na Lei n.º 9.254/96¹³ tem por competente o TRT da 2º Região.

Menciona ainda o art. 866 da CLT¹⁴ que julgar conveniente poderá o Presidente do Tribunal delegar a autoridade de primeira instância a conciliação e o julgamento, apenas estes atos, para que após retorne ao órgão superior para que possa ser então decidido.

5 REQUISITOS DA PETIÇÃO INICIAL

A petição inicial nos dissídios coletivos deverá ser apresentada obrigatoriamente (expressão utilizada pelo art. 856 da CLT) na forma escrita. Deverá da mesma forma ser apresentada com a peça vestibular a designação e qualificação das entidades suscitadas, bem como a indicação da delimitação territorial de representação das entidades sindicais.

Não distante, também será matéria obrigatória na inicial a aprovação do sindicato em assembléia para que seja instaurada a instância com o quorum por maioria de 2/3 dos associados interessados, em primeira convocação, ou em segunda convocação por 2/3 dos presentes, na disposição do art. 859 da CLT¹⁵.

¹¹ CLT. Art. 678. Aos Tribunais Regionais, quando divididos em Turmas, compete:

I - ao Tribunal Pleno, especialmente:

a) processar, conciliar e julgar originariamente os dissídios coletivos;

¹² Lei n.º 7.7.01/88- Art. 2º Compete à seção especializada em dissídios coletivos, ou seção normativa:

I - originariamente:

a) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho e estender ou rever suas próprias sentenças normativas, nos casos previstos em lei;

¹³ Art. 12 Compete exclusivamente ao Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região processar, conciliar e julgar os dissídios coletivos nos quais a decisão a ser proferida deva produzir efeitos em área territorial alcançada, em parte, pela jurisdição desse mesmo Tribunal e, em outra parte, pela jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região.

¹⁴ Art. 866. Quando o dissídio ocorrer fora da sede do Tribunal, poderá o presidente, se julgar conveniente, delegar à autoridade local as atribuições de que tratam os arts. 860 e 862. Nesse caso, não havendo conciliação, a autoridade delegada encaminhará o processo ao Tribunal, fazendo exposição circunstanciada dos fatos e indicando a solução que lhe parecer conveniente.

¹⁵ Art. 859. A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembléia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira

Sobre o acima referido, existem entendimentos no sentido de não ser recepcionado pela Constituição Federal no tocante ao quorum estabelecido pelo texto consolidado por confrontar-se diretamente com o princípio constitucional da não intervenção do Poder Público na organização e funcionamento dos sindicatos, consubstanciado pelo art. 8, I da Constituição Federal.

O Tribunal Superior do Trabalho tinha firmado o entendimento pela aplicação plena do art. 859 da CLT conforme demonstrava a antiga Súmula n.º 177¹⁶. Porém com seu cancelamento pelo TST através da Resolução Administrativa n.º 121 de 28.10.2003, pode-se entender como abertura de precedente pela não recepção do dispositivo ora consolidado por ferir princípio constitucional.

Interessante a importância conferida à pauta reivindicatória a ser instruído como documento essencial à propositura de dissídio coletivo, reiterado pelo E. Tribunal Superior do Trabalho, através da Orientação Jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos n.º 08¹⁷.

Outro requisito indispensável à propositura de dissídio coletivo é a comprovação das tentativas negociais frustradas, pois somente será hipótese de admissibilidade do dissídio, com o esgotamento das tentativas negociais, conforme disposição constitucional.

Para os professores Manus e Romar, o dissídio coletivo é sinônimo de conflito coletivo não solucionado de força autônoma, pela negociação coletiva¹⁸.

Exigência expressa na Carta Magna sobre a necessidade das tentativas de negociação, seja através de negociação coletivo ou mesmo por arbitragem, sob pena de ser julgado extinto o processo sem resolução de mérito, por ausência dos pressupostos de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo.

Com o advento da Emenda Constitucional n.º 45 de 2004, trouxe a tona grande polêmica com relação à propositura dos dissídios coletivos de natureza econômica.

convocação, por maioria de 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 (dois terços) dos presentes.

¹⁶ DISSÍDIO COLETIVO - SINDICATO - REPRESENTAÇÃO - Está em plena vigência o artigo 859, da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja redação é a seguinte:

"A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembléia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 dos presentes". (Ex-prejulgado n.º 58). (RA 102/82 - DJU 11.10.82 e DJU 15/10/82).

¹⁷ OJSDC n.º 08. DISSÍDIO COLETIVO - PAUTA REIVINDICATÓRIA NÃO REGISTRADA EM ATA - CAUSA DE EXTINÇÃO.

A ata da assembléia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria.

¹⁸ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. ROMAR, Carla. **CLT e legislação complementar**. 4ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

A exigência ressaltada no § 2º do art. 114 da CF, de comum acordo entre os sindicatos, para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica fez muitos autores criticarem de forma severa tal dispositivo, sob o argumento que o legislador teve como intenção a mínima intervenção do Estado perante os conflitos coletivos de trabalho, estimulando assim, a negociação coletiva.

Comentário pertinente sobre a questão foi elaborado por Amauri Mascaro¹⁹ que menciona tal dispositivo como “impulso processual por bilateralidade das partes”, fazendo alusão ao trecho constitucionalmente previsto sobre comum acordo.

Para o professor Renato Saraiva²⁰, “... entendemos que a simples mudança do § 2º do art. 114 da CF de 1988 é insuficiente para a valorização das negociações coletivas, sendo imperioso que a reforma sindical tão comentada e debatida seja finalmente implementada no Brasil”.

Maiores críticas foram realizadas pelo professor Manoel Antônio Teixeira Filho, *in* “A Justiça do trabalho e a Emenda Constitucional n.º 45/2004”²¹, “Ao dispor que as partes somente poderão ajuizar dissídios coletivo de natureza econômica, “de comum acordo”, o texto constitucional nos coloca diante de, quando menos, três situações algo surrealistas.

Em primeiro lugar, a expressão “comum acordo” (assim como acordo mútuo) ainda que esteja no gosto geral, traduz injustificável pleonasmos vicioso, pois não se conhece acordo (comunhão de vontades) que não seja “comum”; acordo de um só, ou acordo contra a vontade da outra parte podem significar qualquer outra coisa exceto convergência de manifestações volitivas. Se o legislador houvesse referido, apenas, o substantivo acordo, não só teria feito entender, como prestado homenagem à acribologia (não aciologia).

Em segundo lugar, o dissídio coletivo nada mais é do que o conflito de interesses que se estabelece entre as categorias econômicas e profissionais. Por isso, o dissídio sempre antecede ao ingresso em juízo, sendo equivocado supor que surja em juízo.

Logo, o que se tem buscado significar com a corrente expressão: “ajuizar dissídio coletivo”, é, na verdade, o ato de uma das partes exercer o seu direito constitucional de ação, com o escopo, geralmente, de obter, por meio de pronunciamento jurisdicional, com eficácia normativa, a instituição de novas condições de trabalho ou preservação das já existentes.

Em terceiro lugar, o aspecto mais caracteristicamente surrealista da norma constitucional em exame reside no fato de condicionar o ajuizamento do denominado

¹⁹ *Idem*, pg. 03.

²⁰ SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Método, 2006.

²¹ Revista **LTR** 69-01/2005.

“dissídio coletivo” a acordo entre as partes. Ora, é razoável presumir que, na prática, essa convergência de vontades dificilmente ocorrerá, o que corresponde a afirmar que rarearão os casos em que um dissídio coletivo de natureza econômica será submetido à apreciação dos Tribunais do Trabalho. Não cremos tenha sido essa a melhor forma de estimular-se as partes à negociação, à solução consensual do conflito de interesses.

Existem julgados do TRT da 4º Região mencionando que a interpretação da constituição no sentido do consenso entre as partes para a propositura de dissídio coletivo de natureza econômica deverá ser interpretado como mera faculdade²².

Ainda sobre a questão, cumpre ressaltar de modo embrionário através do julgamento dos tribunais no sentido de aceitarem o acordo exigido constitucionalmente por ambas as partes para o ajuizamento de dissídio coletivo de forma tácita, conforme decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região.

“DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA - EC 45/2002 - ANUÊNCIA TÁCITA - CONDIÇÃO POTESTATIVA - INTERPRETAÇÃO MAIS FAVORÁVEL:

Havendo concordância tácita que se extrai dos atos inequívocos de assentimento consignados nos autos, como o comparecimento do suscitado à audiência para a qual foi intimado, o oferecimento de contestação do mérito sem questionamento sobre a questão extintiva e a apresentação, na audiência instrutória, de uma proposta de acordo sobre o índice de reajuste afastam a arguição ministerial de falta de ajuste prévio para ajuizamento do dissídio coletivo. Preliminar que se rejeita. (TRT 02- SDC- Proc. n.º [20140-2005-000-02-00](#)- Relatora- Wilma Nogueira De Araújo Vaz Da Silva)” (grifo nosso).

“DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. Art. 114, Parágrafo 2º, CF. COMUM ACORDO NÃO SIGNIFICA, NECESSARIAMENTE, PETIÇÃO CONJUNTA. INTERPRETAÇÃO HISTÓRICA:

Aplicação do princípio da inevitabilidade da jurisdição (art. 5º/XXXV/CF). Negociação infrutífera. Concordância tácita à atuação da jurisdição. Precedente desta E. SDC. Dissídio que é conhecido e julgado procedente em parte. (TRT 02- SDC- Proc. n.º [20067-2005-000-02-00](#)- Relator Carlos Francisco Berardo)” (grifo nosso).

Deverá ainda com base no art. 858, b da CLT, conter a peça inicial, os motivos do dissídio e as bases da conciliação.

²² Acórdãos DC 01512-2005-000-04-00-4 e 00992-2005-000-04-00-6.

6 PROCEDIMENTO

Recebida e protocolada a inicial, estando com na devida forma, será designando audiência de conciliação no prazo de 10 (dez) dias, determinando a notificação via postal dos dissidentes.

Em audiência designada, com o devido comparecimento de ambas as partes ou seus representantes, o Presidente do Tribunal para se pronunciarem sobre as bases da conciliação, sendo considerada a fase mais importante no dissídio coletivo, para muitos estudiosos.

Tratando-se a Justiça do Trabalho de um justiça eminentemente conciliatória, os dissídios coletivos, assim como os individuais, devem ser objeto de tentativas de conciliação, antes de proferir o julgamento, assim menciona Pedro Paulo Manus²³.

O suscitado poderá se defender deverá ser apresentada em audiência, assim como a proposta de conciliação.

Em sendo positiva a conciliação, ouvindo o Ministério Público o Presidente o submeterá à homologação do Tribunal na primeira sessão.

Porém, em sendo infrutífera a tentativa de acordo, ou não comparecendo ambas as partes ou uma delas, submeterá Presidente a julgamento pelo Tribunal.

Note-se, *a priori*, que não há qualquer menção a revelia ou confissão quanto a matéria, já que não há pedidos em seu real sentido, e sim propostas para a criação de novas normas de aplicação coletiva. Incisiva a colocação de SAAD²⁴ sobre o tema, “A revelia ou a *confessio ficta* não são aplicáveis ao processo de dissídio coletivo...”.

Autoriza o art. 864, *in fine*, da CLT que o processamento e julgamento do dissídio coletivo ocorrerá após realizadas as diligências que entender necessárias e ouvida a Procuradoria. Com base nisso, sustenta com propriedade Sérgio Pinto Martins²⁵ que:

“... com base no art. 864 da CLT, que prevê a realização de diligências, que o juiz pode determinar qualquer diligencia necessária ao esclarecimento do conflito coletivo de trabalho, podendo, inclusive, fazer inspeções judiciais para averiguar sobre as condições de trabalho de fato existentes quanto as circunstâncias discutidas nos autos, tomar depoimento das partes e de testemunhas, visando constatar sobre a pacificidade ou não da paralisação e se os serviços essenciais estão em funcionamento, como manda a lei” (MARTINS, 2003)

²³ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

²⁴ SAAD, Eduardo Gabriel. **Direito processual do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: Atlas. 2006.

Por tratar a CLT de forma vaga sobre a instrução do dissídio, entendem alguns ilustres doutrinadores que não seja obrigatória a instrução de dissídio coletivo.

Para Melo²⁶, embora não seja obrigatória processualmente, é absolutamente salutar a instrução probatória nos dissídios coletivos, dependendo de cada caso quer por meio de juntada de subsídios pelas partes, quer através da realização de diligências por determinação do juiz instrutor ou a requerimento daquelas, a fim de que as sentenças normativas passem a ser proferidas com fundamentos mais técnicos e objetivos do que políticos e subjetivos.

7 SENTENÇA

As sentenças a ser elaborada pelo Poder Judiciário em dissídio coletivo, denominadas sentença normativa, contem algumas peculiaridades próprias a elas ao qual nos reportaremos em momento oportuno.

A priori, deve-se registrar o momento em que a sentença passa a vigorar, pois em havendo sentença normativa, acordo ou convenção coletiva, o dissídio deverá ser instaurado dentro dos sessenta dias que antecedem seu término, para que possa ter aplicação no dia imediato a seu termo, conforme dispõe artigos 616, § 3º e 867, par. único, ambos da CLT²⁷.

Contudo, caso não seja respeitado o limite temporal acima mencionado, bem como nos casos em que não exista sentença normativa anterior, terá vigência a partir do momento de sua publicação.

A sentença normativa terá como prazo máximo de validade quatro anos, conforme menciona art. 868, par. único da CLT, todavia, a praxe vem estabelecendo o prazo de vigência de um ano.

²⁶MELO, Raimundo Simão de. **Dissídio coletivo de trabalho**. São Paulo: LTR. 2002.

²⁷ § 3º Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

Parágrafo único. A sentença normativa vigorará: (Parágrafo acrescentado pelo Decreto-Lei n.º 424, de 21.01.69)

a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do artigo 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, na data do ajuizamento;

b) a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do artigo 616, § 3º.

As condições de trabalho estabelecidas em sentença normativa vigoram no prazo assinado, não vigorando de forma permanente e definitiva nos contratos de trabalho, nos moldes da Súmula n.º 277 do Tribunal Superior do Trabalho.

Vem entendendo nossa corte trabalhista que estende - se esse raciocínio da Súmula aos acordos e convenções coletivas de trabalho, “RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOCORRÊNCIA:

Quando a decisão se mostra bem lançada, com estrita observância das disposições dos arts. 93, IX, da Constituição Federal, 458 do CPC e 832 da CLT, não se cogita de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional. Recurso de revista não conhecido. 2. VANTAGENS PREVISTAS EM NORMAS COLETIVAS. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 277 DO TST. Nos termos da Súmula 277 do TST, as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos. A diretriz, conforme reiteradamente vem decidindo esta Corte, por meio de suas Turmas e da SBDI-1, também se aplica às condições de trabalho e vantagens pactuadas por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, as quais vigoram, ainda que previstas em sucessivas normas coletivas, apenas pelo prazo assinalado, não se integrando, em definitivo, aos contratos de trabalho, em atenção ao disposto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Estando a decisão atacada moldada a tais parâmetros, o recurso de revista encontra óbice no art. 896, § 4º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. 3. PEDIDO SUCESSIVO. Indeferido, ante o provimento do recurso ordinário da parte adversa, o pedido principal formulado pelo autor, necessário o retorno dos autos à Vara de origem, para apreciação do pleito de ordem sucessiva (CPC, art. 289). Recurso de revista conhecido e provido.(Proc. n.º TST- RR-657222/2000.3- Relator-Ministro Alberto Bresciani)” (grifo nosso)

A sentença em dissídio coletivo produz efeito *erga omnes*, refletindo sobre todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais, quando instaurado por sindicatos, com repercussão nos contratos individuais de trabalho. Já na hipótese de instauração de dissídio por parte da empresa, refletirá sua decisão apenas nos trabalhadores da empresa.

Lembrando-se que por imposição constitucional as sentenças normativas proferidas em dissídios coletivos de natureza econômica deverão respeitar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente (art. 114, § 3 CF).

Divergente está a opinião entre doutrina e jurisprudência com relação à coisa julgada oriunda de dissídio coletivo. Duas vertentes despontam sobre o assunto:

1) A primeira corrente sustenta pela formação de coisa julgada formal pela sentença normativa, entre diversos os argumentos adotados, podemos mencionar que a sentença normativa pode ser objeto de ação de cumprimento mesmo antes do seu trânsito em julgado (Súmula n.º 246 do TST), a sentença poderá ser objeto de revisão após um ano de vigência, pela teoria da imprevisão.

O E. Tribunal Superior do Trabalho parece que vem acolhendo essa tese, não distante manifestou-a através da edição da Súmula n.º 397, *in verbis*:

Súmula TST n.º 397 - AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, IV, DO CPC. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. OFENSA À COISA JULGADA EMANADA DE SENTENÇA NORMATIVA MODIFICADA EM GRAU DE RECURSO. INVIABILIDADE. CABIMENTO DE MANDADO DE SEGURANÇA (Conversão da Orientação Jurisprudencial n.º 116 da SBDI-II):

Não procede ação rescisória calcada em ofensa à coisa julgada perpetrada por decisão proferida em ação de cumprimento, em face de a sentença normativa, na qual se louvava, ter sido modificada em grau de recurso, **porque em dissídio coletivo somente se consubstancia coisa julgada formal**. Assim, os meios processuais aptos a atacarem a execução da cláusula reformada são a exceção de pré-executividade e o mandado de segurança, no caso de descumprimento do art. 572 do CPC. (Ex-OJ n.º 116 - DJ 11.08.2003). (grifo nosso).

2) A segunda corrente sustenta que a sentença proferida em dissídio coletivo produz coisa julgada formal e material, possui sustento no art. 2º, I, c, da Lei n.º 7.701/98, menciona a competência as seções especializadas em dissídios coletivos, ou seção normativa, para julgar de originariamente ação rescisória proposta contra suas sentenças normativas. Ora um dos elementos necessários a propositura de ação rescisória é a sentença com coisa julgada material.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite²⁸, a sentença normativa faz coisa julgada material e formal, com base na fundamentação acima mencionada.

Na hipótese de haver novas condições de trabalho suscitadas em dissídio coletivo, sendo parte apenas uma fração dos empregados da empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão estender tais condições de trabalho, desde julgue conveniente e justo aos outro

²⁸LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

empregados da mesma empresa que forem da mesma profissão, isso está expresso no art. 868 da CLT²⁹.

Para alguns se trata de exceção ao princípio processual de que o juiz somente presta tutela jurisdicional à parte ou ao interessado que a requerer, ou seja, inércia da jurisdição.

Essa extensão acabará favorecendo empregados que não eram partes no dissídio.

A lei autoriza também a extensão dos efeitos da sentença à toda a categoria profissional, sendo necessária a realização de um novo dissídio coletivo com a anuência do Ministério Público e das partes interessadas, mesmo que extensão tenha ocorrido de ofício.

Trata-se de mecanismo de extensão das decisões coletivas à totalidade da categoria, quando for parte apenas uma parcela da categoria, assim descreve sobre o tema *Manus e Romar*.³⁰

A extensão a toda a categoria profissional situada na jurisdição do Tribunal poderá ser solicitada por:

- a) por solicitação de um ou mais empregadores, ou de qualquer sindicato destes;
- b) por solicitação de um ou mais sindicatos de empregados;
- c) *ex officio*, pelo Tribunal que houver proferido a decisão;
- d) por solicitação da Procuradoria da Justiça do Trabalho.

Para que possa ser estendida a decisão para toda a categoria, será necessária a concordância de três quartos tanto dos empregadores como dos empregados ou sindicatos sobre a extensão da decisão.

Caso não haja acordo entre as partes, não será possível a extensão dos efeitos da sentença normativa para toda a categoria.

A sentença normativa transita em julgado e portanto faz coisa julgada formal, pois dela não cabe mais qualquer recurso. Entretanto os artigos 873 à 875 da CLT estabelecem a possibilidade de revisão em razão da mudança das condições econômicas em relação à sua prolação.

²⁹ Art. 868. Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho, e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

³⁰ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. ROMAR, Carla. **CLT e legislação complementar**. 4ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

Tema ainda pouco explorado pelos estudiosos do direito, o momento inicial do prazo prescricional de direitos patrimoniais derivados da sentença normativa. Para alguns, a data inicial do prazo prescricional começa a fluir na data da publicação da sentença, pois este seria o momento em que a sentença normativa ganharia eficácia. Já para outros, com base na súmula n.º 350 do TST³¹ o prazo prescricional somente começará a correr do trânsito em julgado da sentença.

A revisão de dissídio coletivo somente será possível se houver sentença normativa em vigor há pelo menos um ano e somente cabe nos dissídios coletivos de natureza econômica, pois somente eles poderão estabelecer novas condições de trabalho.

O processo de revisão da decisão encontra guarida na teoria da imprevisão, *rebus sic standibus*, sempre que sobrevier modificação no estado de fato ou de direito.

Para Raimundo Simão Melo³², “O objetivo dessa revisão é amoldar as regras normativas à nova realidade circunstancial, para evitar prejuízos a uma das partes e enriquecimento ilícito à outra”.

O dissídio de revisão poderá ser instaurado na forma do art. 874 da CLT, sendo competente o Tribunal que proferiu a sentença normativa objeto da revisão.

Serão competentes para o pedido de revisão o Tribunal prolator da sentença normativa, pela Procuradoria do Trabalho, pelas entidades sindicais de empregados ou empregadores, na disposição do art. 874 da CLT.

Entendimento de alguns doutrinadores que não poderá ser instaurado de ofício pelo Presidente do Tribunal por culpa da proibição de interferência estatal na organização sindical (art. 8º, I, da CF).

Somente poderá haver revisão de sentença normativa, não de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva. Em sentido contrário, Manus e Romar, entendendo ser “cabível a aplicação da revisão aos acordos e convenções coletivas de trabalho, quando sujeitos a modificações que tornem a aplicação da norma injusta a qualquer das partes acordantes.”³³

8 RECURSOS

³¹ Súmula TST n.º 350 - PRESCRIÇÃO - TERMO INICIAL - AÇÃO DE CUMPRIMENTO - SENTENÇA NORMATIVA - O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas a partir da data de seu trânsito em julgado. (Res. 62/96 - DJU 04.10.96).

³² MELO, Raimundo Simão de. **Dissídio coletivo de trabalho**. São Paulo: LTR. 2002.

³³ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. ROMAR, Carla. **CLT e legislação complementar**. 4ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

Quanto ao cabimento de recursos em sede de decisão normativa de dissídio coletivo, o procurador do trabalho Raimundo Simão de Melo³⁴ posiciona-se no sentido de que “... em nosso entendimento é de que o duplo grau de jurisdição nas sentenças normativas é excepcional e está explícita e restritivamente elencado na lei, como se verá em seguida”.

De lege ferenda, no entanto, dentro do sistema legal vigente preconizamos a premente necessidade de se acabar com o duplo grau de jurisdição nos dissídios coletivos, permitindo-se-a a impugnação das decisões normativas apenas em duas situações excepcionais:

- a) por meio de embargos infringentes, a serem julgados pelo mesmo órgão que proferiu a sentença impugnada, somente na hipótese de a sentença ser proferida por divergência ou, qualquer que seja o resultado, quando proferida contra ente público;
- b) através de recurso extraordinário, para os casos de afronta direta a Constituição Federal, cujo apelo deverá ser dirigido diretamente ao STF. Isso pode ser feito simplesmente pela alteração da lei ordinária (CLT e Lei n.º 7.701/88), mediante decisão política e corajosa do Congresso Nacional.

A legislação pertinente a matéria faz menção a alguns recursos cabíveis perante os dissídios coletivos. Prescreve o art. 895, b da CLT, que caberá recurso ordinário para a instancia superior as decisões definitivas dos Tribunais Regionais, no prazo de oito dias, tanto em dissídios individuais, como em dissídios coletivos.

O recurso será interposto ao Presidente do Tribunal que prolatou a decisão, e as razões serão remetidas ao TST, que apreciará através de sua Seção de Dissídios Coletivos.

Será dotado apenas de efeito devolutivo (art. 899 CLT) o recurso de decisão de dissídio coletivo, podendo desde então ser executada através de ação de cumprimento.

Todavia, permite a Lei n.º 7.701/88 em seu art. 9º o pedido de efeito suspensivo ao Presidente do TST devendo e mesmo analisar o pleito.

Da decisão emanada em sede de recurso ordinário pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho não cabe mais recurso em âmbito trabalhista, salvo violação a Constituição Federal do qual cabe recurso extraordinário ao Supremo Tribunal Federal.

³⁴ MELO, Raimundo Simão de. **Dissídio coletivo de trabalho**. São Paulo: LTR. 2002.

Comportam da mesma forma embargos de declaração no prazo de cinco dias nos casos de omissão, contradição bem como no manifesto equivoco na análise dos pressupostos extrínsecos do recurso.

Também são cabíveis perante o TST, os embargos infringentes interposto por decisão não unânime contrária proferidas em sede de dissídios coletivos de competência originária do TST, a luz do art. 6º, II, c da Lei n.º 7.701/88.

Ainda são cabíveis agravo de instrumento das decisões denegatórias da interposição de recurso, assim como a agravo regimental na forma e que for descrito em cada regimento dos tribunais.

BIBLIOGRAFIA

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

MALTA, Tostes. PIRAGIBE, Cristóvão. **Prática do processo trabalhista**. 3ª ed. São Paulo: LTR. 2006.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. ROMAR, Carla. **CLT e legislação complementar**. 4ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

_____, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Atlas. 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: Atlas. 2006.

MELO, Raimundo Simão de. **Dissídio coletivo de trabalho**. São Paulo: LTR. 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

_____. **Iniciação ao processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2005.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Direito processual do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Método, 2006.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **A Justiça do trabalho e a Emenda Constitucional n.º 45/2004**. Revista LTR 69-01/2005.