

CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

Vilson Antonio Rodrigues Bilhalva

Julz Togado do TRT da 4.^a Região e Professor de Direito do Trabalho da PUC/RS

Sumário: I — Deus Desastrado. II — Introdução. III — Poder Normativo ou Competência Normativa. IV — Conflito Coletivo de Trabalho. 1. — Conceito. 2. — Solução. 2.1. — Extrajudicial. 2.1.1. — Convenção Coletiva. 2.1.2. — Acordo Coletivo. 2.1.3. — Arbitragem. 2.1.4. — Mediação. 2.1.5. — Autocomposição. 2.1.6. — Heterocomposição. 2.2. — Judicialmente. V — Dissídio Coletivo. 1. — Instrumentação. 2. — Prévia negociação extrajudicial. 3. — Conceito e função. 4. — Diferença entre dissídio individual e dissídio coletivo. 5. — Pólos da relação processual coletiva. 6. — Competência originária. 7. — Procedimento. 8. — Sentença Normativa. 8.1. — Conceituação e caracterização. 8.2. — Prazo de vigência. 8.3. — Efeitos.

I — DEUS DESASTRADO

Conta uma história que certa tribo de índios brasileiros guerreava bravamente contra os "bárbaros" invasores e perdia batalha após batalha. Eram índios fortes, confiantes, orgulhosos, decididos, inteligentes e, inobstante lutassem com a mesma força heróica com que os moradores de casa invadida defendem o lar inviolável de seus pais, eram vencidos luta após luta pelos europeus. A desigualdade era estabelecida pelas mortíferas armas de fogo que os estrangeiros possuíam e que os indígenas desconheciam. Mesmo assim esses índios não perdiam o otimismo, a auto-confiança, a própria estima. A culpa da derrota não era deles, mas do seu Deus. Por certo, era um *Deus Desastrado* que, por engano, havia fornecido aos europeus, ao invés de aos índios brasileiros, as temidas armas de fogo. A moral dessa história está em que é chegado o tempo de voltarmos ao otimismo, à confiança própria e nos nossos trabalhadores, nas nossas empresas e nas nossas instituições. É tempo de voltarmos a acreditar que o nosso Deus *interior* não será mais desastrado e não tolerará mais a miséria, a ignorância, a desorganização e a corrupção.

II — INTRODUÇÃO

Na abordagem da presente matéria — conflitos coletivos — não me detive em confrontar dissensos doutrinários e jurisprudenciais existentes, nem me importei em fazer comparações com o direito alienígena, dada a idéia atribuída ao desenvolvimento do tema, embora esteja perfeitamente ciente de que essa comparação é aconselhável, pois indispensável nossa competitividade na disputa econômica mundial. A Alemanha se reunifica e a Europa se congrega no Mercado Comum Europeu. Estados Unidos, Canadá e México — aproximadamente 370 milhões de pessoas — se integram em um Tratado Tripartite. Os quatro Tigres Asiáticos se ajudam e preparam o salto de uma economia primária para uma economia moderna baseada na alta tecnologia. Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai estabeleceram um Tratado Quadrilateral — o Mercosul. A Rússia procura boas companhias. São blocos se formando. Tendências sendo construídas. Fronteiras se abrindo e diminuindo, pelo menos entre os países que se agrupam, e a cooperação entre os povos se estreitando. A globalização dos mercados não é obra do acaso. Reconheço esse movimento mundial. Já o previa e *sonhava* com ele: um mundo sem fronteiras, de nenhuma natureza, onde o nosso despertar natal seja unicamente o mundo. E no centro desse mundo o ser humano como principal artífice e responsável pelo seu futuro. Ser humano que não esmorece perante os dramas da vida e cheio de força interior rompe os obstáculos e barreiras das circunstâncias históricas e constrói novos valores, apresenta soluções originais e acredita na emergência e no desabrochar da beleza e da essência da sua alma.

III — PODER NORMATIVO OU COMPETÊNCIA NORMATIVA

O Poder Normativo da Justiça do Trabalho, no Brasil, foi previsto desde 1946. Entretanto, era um poder sem poder, um poder sem espaço, condicionado à prévia autorização da lei: a lei deveria especificar as hipóteses em que as decisões proferidas nos dissídios coletivos poderiam estabelecer normas e condições de trabalho e de salário.

A Constituição Federal de 05.10.1988, no artigo 114 e parágrafo 2.º, suprimiu essa condição e ampliou o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, também chamado de competência normativa, em relação à solução dos dissídios coletivos. Isso significa que outorgou à Justiça do Trabalho poder de editar sentença, de caráter normativo, limitada apenas, (1.º) ao sistema constitucional vigente, (2.º) ao âmbito representativo das categorias econômicas e profissionais em conflito e (3.º) ao respeito às disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Em consequência, por ocasião do julgamento do dissídio coletivo, preponderam razões de conveniência, oportunidade e finalidade, onde a justiça visada, através da solução do conflito, é a harmonização entre capital e trabalho. Justiça cega — porque de todos e de ninguém — harmônica e equilibrada.

A competência normativa da Justiça do Trabalho, já sustentara Oliveira Vianna, "não foi feita para julgar questões jurídicas, ou de técnica jurídica. Pode-se dizer que as questões puramente jurídicas, que surgem porventura nos conflitos coletivos de trabalho, só saíram da competência da Justiça ordinária para serem incluídas na competência da Justiça do Trabalho unicamente por força de sua conexão, para não cindir as instâncias julgadoras, ou para colocar os conflitos do trabalho sob uma única disciplina ou uma única autoridade julgadora. O campo de ação e de competência da Justiça do Trabalho foi, em todos os tempos, o dos conflitos coletivos de natureza econômica. Estes conflitos é que constituem o clima próprio dos Tribunais do Trabalho" (Problemas de Direito Corporativo, Brasília, Centro de Documentação e Informação da Câmara dos Deputados, 1983, pág. 89 e ss.).

IV — CONFLITO COLETIVO DE TRABALHO

1 — CONCEITO

Há forte debate sobre a conceituação de conflito coletivo de trabalho e sua distinção ou não do dissídio coletivo de trabalho.

Dentro dessa polêmica firmei minha convicção.

Conflito Coletivo de trabalho é a controvérsia, gerada da relação laboral, em que toda ou uma parte da categoria profissional pretende a conquista de vantagens e de melhores condições de salário e de trabalho, de interesse abstrato e genérico de grupo ou de categoria.

Toda a categoria profissional possui direitos mínimos insculpidos e assegurados na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e em normas legais esparsas. Quando esses direitos mínimos se mostram insuficientes ou não atendem às aspirações básicas de toda ou de uma parte da categoria profissional surge o conflito coletivo de trabalho.

No conflito coletivo, o que está em disputa é o interesse abstrato do grupo ou categoria. Esse interesse muitas vezes colide com o interesse social, uma vez que o seu desiderato é atingir metas da corporação, por ter tido sua origem na doutrina do corporativismo. Nessa hipótese, é de difícil solução.

2 — SOLUÇÃO

O conflito coletivo de trabalho pode ser solucionado extrajudicialmente ou judicialmente.

As normas coletivas extrajudiciais são institutos híbridos que se identificam, pelo seu modo de formação, com os contratos, e, pelo seu conteúdo, com a norma jurídica.

2.1. — *Extrajudicialmente* soluciona-se o conflito coletivo de trabalho por meio de negociação coletiva, com ou sem mediação, cujo êxito resulta na convenção coletiva ou no acordo coletivo, ou através de arbitragem.

A Constituição Federal de 1988 não só obriga, como valoriza a negociação coletiva, não só para obtenção de vantagens pela categoria profissional, como até mesmo para ajustes menos favoráveis aos trabalhadores do que as condições mínimas de trabalho que a própria Carta Magna assegura. Vejamos alguns exemplos. No artigo 7.º, XXVI: reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho. No artigo 8.º, VI: obriga a participação dos sindicatos nas negociações coletivas. No artigo 7.º, VI: garante a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. No artigo 7.º, XIV: estabelece jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. O espírito da Constituição é a valorização da negociação coletiva. Daí as referências expressas à sua utilização com o propósito de acentuar que a autonomia negocial privada é uma fonte geradora de direito coletivo.

2.1.1. — *Convenção Coletiva* é o acordo de caráter normativo celebrado entre dois ou mais sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais, estabelecendo normas obrigacionais e condições de salário e de trabalho aplicáveis às relações laborais individuais, no âmbito das respectivas representações (CLT, art. 611, *caput*). A celebração de convenção coletiva é prerrogativa dos respectivos sindicatos (CLT, art. 513, b).

2.1.2 — *Acordo Coletivo* é o acordo de caráter normativo celebrado entre um sindicato profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, estabelecendo normas obrigacionais e condições de salário e de trabalho aplicáveis às relações laborais individuais, no âmbito das empresas acordantes (CLT, art. 611, parágrafo 1.º).

Pela Consolidação das Leis do Trabalho, o acordo coletivo é parcialmente sindical, e faculdade conferida aos sindicatos representativos das categorias profissionais. Dispensa a participação dos sindicatos das categorias econômicas.

A partir da Constituição Federal de 1988, em razão do que está disposto no artigo 8.º, inciso VI, essa situação tende a ser modificada. Sendo obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas resultaria obrigatória a participação, também no acordo coletivo de trabalho, do sindicato da categoria econômica representativa da empresa ou empresas acordantes.

Atente-se para o disposto no inciso VI do artigo 8.º da CF/88: "é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho".

Não restringe a sindicato profissional, mas fala em sindicatos, que tanto podem ser da categoria profissional, como da categoria econômica.

Para alguns intérpretes desse preceito constitucional, deve ser feita diferenciação evidente entre a fase de negociação e a de formalização do ajuste, de modo que essa obrigação se satisfaria pela mera ciência (CLT, art. 617) e participação do sindicato da categoria econômica, ativa ou

tacitamente, na fase de negociação, não sendo indispensável a participação na instrumentalização do acordo coletivo. Para outros, não há como fazer essa distinção, pois onde a norma constitucional não diferencia não é lícito ao intérprete distinguir. Importante, ainda, salientar que as disposições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis aos trabalhadores, preponderam sobre as estipuladas em acordo coletivo (CLT, art. 620). Registre-se que a Justiça do Trabalho é incompetente para a homologação de acordos e convenções coletivas (Instrução Normativa n.º 1 do TST, inciso XIV).

2.1.3. — *Arbitragem* é a solução do conflito coletivo ditada por um árbitro escolhido pelas partes. No Brasil, a arbitragem é facultativa (CF, art. 114, parágrafo 1.º) e privada. O árbitro será uma pessoa ou órgão que não o Estado. Existem países onde a arbitragem é oficial e obrigatória.

2.1.4. — *Mediação* também é uma forma de resolver o conflito coletivo de trabalho através de uma solução proposta por um órgão escolhido pelos conflitantes ou instituído legalmente, podendo as partes acolher ou não a solução sugerida. Não tem sido utilizada. Não deu resultado. Como a arbitragem facultativa caiu em desuso.

2.1.5. — *Autocomposição* conceitua-se a solução negociada amigavelmente pelas próprias partes (convenção e acordo coletivo de trabalho). Classifica-se em:

1 — Unilateral: ex. renúncia;

2 — Bilateral: ex. acordo;

3 — Extraprocessual: ex. fora do processo (acordo e convenção coletiva);

4 — Intraprocessual: ex. conciliação no processo.

2.1.6. — *Heterocomposição* conceitua-se a solução imposta por uma pessoa ou um órgão suprapartes (privada: arbitragem ou oficial: sentença normativa da Justiça do Trabalho).

2.2. — Judicialmente o conflito coletivo é resolvido através do processo de dissídio coletivo.

V — DISSÍDIO COLETIVO

1 — Instrumentação

1.1. — Terminada a fase de negociação extrajudicial, malgrado o esforço de autocomposição dos conflitos, não resta outra alternativa senão iniciar a fase judicial visando à solução da controvérsia.

1.2. — Judicialmente, o conflito coletivo de trabalho deve ser instrumentado para ser resolvido. O disforme adquire forma. A desordem passa a ter ordem. O conflito prossegue, porém obediente a procedimentos, formalidades, prazos e ritos processuais para, ao final e ao cabo da instrução, ser resolvido civilizadamente.

2 — *Prévia negociação extrajudicial*

Por ocasião da instauração do processo de dissídio coletivo é indispensável a atenção a preceitos constitucionais, consoante as regras contidas no artigo 8.º, VI e 114, parágrafo 2.º, da nossa Carta Política:

"Art. 8.º — (omissis)

VI — é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho."

"Art. 114 — (omissis)

Parágrafo 2.º — Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo..."

O 1.º Grupo de Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 4.ª Região, a propósito, editou o seu Precedente jurisprudencial n.º 1:

"em todas as ações coletivas, é necessária a prévia negociação extrajudicial, devidamente comprovada, ou a negativa de uma das partes de negociar, sob pena de extinção do processo sem julgamento do mérito".

Também a Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 616, parágrafo 4.º, é taxativa: "nenhum processo de dissídio de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente".

A negociação prévia extrajudicial é uma formalidade imprescindível à instauração do processo de dissídio coletivo, originário ou revisional. O suscitante deverá comprovar, com a inicial, a tentativa prévia extrajudicial de negociação coletiva, sob pena de extinção do processo sem julgamento de mérito. O mesmo vale para os processos de dissídio coletivo interpostos pelas categorias econômicas.

Já a arbitragem não constitui pressuposto para a instauração do dissídio coletivo e isso porque a negociação coletiva é obrigatória e a arbitragem facultativa. Todavia, se escolhida e adotada pelas partes, em princípio, a arbitragem deve excluir o processo de dissídio coletivo.

3 — *Conceito e função*

Processo de dissídio coletivo é o instrumento através do qual, estabelecido o vínculo jurídico processual entre as partes, resolve-se o conflito coletivo de trabalho por meio de acordo nos autos ou, não exitosa a conciliação, via sentença normativa. Para Amauri Mascaro Nascimento, "dissídio coletivo é um processo destinado à solução dos conflitos coletivos de trabalho, através de pronunciamentos normativos constitucionais de novas condições de trabalho, equivalentes a uma regulamentação para os grupos conflitantes", tendo basicamente, "a função de resolver a disputa" (Curso de Direito Processual do Trabalho, Editora Saraiva, 10.ª edição atualizada, 1989/1990, págs. 311 e 312).

4 — *Diferença entre dissídio individual e dissídio coletivo*

A diferença substancial que existe entre o dissídio individual, simples ou plúrimo, e o dissídio coletivo, reside menos no número de litigantes do que no seu objeto. Enquanto nos dissídios individuais está em debate o interesse concreto, nos dissídios coletivos se discute o interesse abstrato de determinada categoria profissional ou econômica (vide Nicola Jaeger, *Le Controversie Individuali de Lavoro*, págs. 10 e ss.; Américo Plá Rodríguez, *Los Conflictos de Trabajo*, pág. 9).

5 — *Pólos da relação processual coletiva*

A Constituição Federal, no parágrafo 2.º do artigo 114, estabelece que "... é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo...". A correta inteligência desse preceito leva ao convencimento de que o constituinte quis se referir a entidades sindicais quando mencionou sindicatos. Significa que só podem integrar os pólos da relação processual coletiva entidades sindicais, tanto representativas de categorias profissionais, como de categorias econômicas, de 1.º Grau (sindicatos), de 2.º Grau (federações) e de 3.º Grau (confederações). Não há concorrência e sim preferência entre essas entidades, que se resolve por exclusão vertical. Onde há sindicato, a faculdade do parágrafo 2.º do art. 114 da Constituição Federal é dele; não existindo é da federação: não existindo nem um, nem outro, é da confederação (CLT, art. 857, parágrafo único). Com essas normas harmoniza-se, também, o artigo 8.º e o seu inciso III, da CF: "Art. 8.º — É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: ... III — ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas". Inobstante o *caput* faça alusão à liberdade de associação profissional ou sindical, o direito estabelecido no aludido inciso III ficou reservado ao sindicato. Aliás, o art. 857 da CLT é claro: "a representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses do art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho", hipóteses em que também o Ministério Público do Trabalho pode instaurar dissídio coletivo (Lei de Greve — Lei 7783, de 28.06.89, art. 8.º).

Há, nesse contexto, uma sistemática legal integrada. Se para ajuizar o processo de dissídio coletivo é necessário, antes, esgotar a negociação prévia extrajudicial de obrigação das entidades sindicais (CF, art. 8.º, VI); se o parágrafo 2.º do art. 114 da CF faculta a essas entidades o ajuizamento de dissídio coletivo; se o inciso III do art. 8.º da CF respeita essa intenção; e se o art. 857 da CLT confere às mesmas entidades sindicais a prerrogativa de instauração da instância do litígio coletivo, não há dúvida de que só podem figurar nos pólos da relação processual coletiva entidades sindicais, profissionais e econômicas.

A esse respeito, o 1.º Grupo de Turmas do TRT da 4.ª Região expediu o Precedente jurisprudencial n.º 2 resolvendo:

"não conhecer *in limine* de ação coletiva de qualquer natureza, inclusive revisionais, e salvo as declaratórias, que não tenham como termo da relação processual entidade sindical de primeiro, segundo ou terceiro grau".

Saliente-se que ficaram ressalvadas, nessa orientação, as ações coletivas declaratórias e também que o entendimento acima exposto não implica que uma ou mais empresas não possam conciliar, com o sindicato suscitante, nos autos do dissídio coletivo, originário ou revisional. Podem, é certo, mas é necessária a anuência, expressa ou tácita, do sindicato da respectiva categoria econômica. Também não se compreenda essa orientação como um dogma, mas, sim, como uma regra que, como toda regra, comporta exceções.

6 — Competência originária

Há que distinguir entre Competência Normativa, que é o mesmo Poder Normativo atribuído à Justiça do Trabalho (vide item III) e Competência Originária para conhecer, conciliar, instruir e julgar o dissídio coletivo.

Os dissídios coletivos são de competência originária dos Tribunais Regionais do Trabalho no âmbito de sua jurisdição. Se o conflito exceder o âmbito da região onde o Tribunal do Trabalho tiver jurisdição, a competência originária desloca-se para o Tribunal Superior do Trabalho.

Por exemplo: o TRT da 4.^a Região — Pleno — é composto de 27 Juízes: 17 Togados, 5 Classistas de Empregadores e 5 Classistas de Empregados. Divide-se em 5 (cinco) Turmas, cada qual integrada por 5 (cinco) Juízes. Além das Turmas, o Tribunal possui 2 (dois) Grupos de Turmas, a Corregedoria e a Presidência. O 1.^o Grupo de Turmas é composto pela 1.^a e 3.^a Turmas, possuindo, portanto, 10 (dez) Juízes: 6 Togados, 2 Classistas de Empregadores e 2 Classistas de Empregados. O 2.^o Grupo de Turmas é composto pelas 2.^a, 4.^a e 5.^a Turmas, possuindo, assim, 15 (quinze) Juízes: 9 Togados, 3 Classistas de Empregadores e 3 Classistas de Empregados. Nesse Tribunal é do 1.^o Grupo de Turmas a competência originária para conhecer, conciliar, instruir e julgar os dissídios coletivos ocorrentes no âmbito da sua jurisdição.

7 — Procedimento

Nos dissídios coletivos o procedimento é mais singelo do que nos dissídios individuais. Não há, de regra, instrução probatória prolongada e nem se admite prova que vise procrastinar o andamento do feito.

A instância será instaurada mediante representação da entidade sindical suscitante e deve ser elaborada conforme o art. 858 da CLT e se fazer acompanhar de tantas vias quanto o número de suscitados; de procuração, quando firmada por advogado; de documento comprobatório da tentativa prévia de negociação extrajudicial, do edital de convocação e da ata da assembléia geral da categoria, com poderes ao presidente do

sindicato para ajuizar e conciliar o dissídio coletivo e com a pauta de reivindicação aprovada, além de, se for o caso de dissídio coletivo revisional, vir acompanhada também da norma coletiva revisanda.

Oportuno transcrever o Enunciado 177 do Colendo TST: 'Está em plena vigência o art. 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 (dois terços) dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 (dois terços) dos presentes'.'

No TRT da 4.ª Região, por força do seu Regimento Interno, o processo, inicialmente, fica a cargo do Juiz-Presidente do 1.º Grupo de Turmas, que examina a documentação que acompanha a petição inicial do dissídio coletivo indispensável ao julgamento do feito e determina sua complementação, se necessário for, sob pena de extinção do processo, sem julgamento do mérito.

Ainda é o Presidente do 1.º Grupo de Turmas do TRT da 4.ª Região quem determina a notificação das partes para que compareçam à audiência de conciliação e instrução, que designa e presidirá, dentro do prazo de 10 (dez) dias do recebimento da representação (CLT, art. 860).

Na audiência, da regra, é apresentada a contestação do suscitado, com dedução de preliminares e objeções quanto ao mérito dos pedidos. Entretanto, há questões que não podem ser discutidas no processo de dissídio coletivo, como, por exemplo, casos concretos de incapacidade econômico-financeira para atender reajustes salariais, que devem ser debatidos no dissídio individual, por ocasião da ação de cumprimento.

Matéria tormentosa diz respeito ao prazo para o oferecimento da defesa. Tratando-se de dissídio coletivo originário, sendo omissa a CLT e o RI do Tribunal do Trabalho, aplicar-se-á, para uns, o prazo de contestação dos dissídios individuais. Para outros, tanto seja originário ou revisional o dissídio coletivo, o prazo para a resposta é aquele do parágrafo único do art. 874 da CLT: 30 dias. A praxe é a apresentação da contestação até a audiência.

Na hipótese do dissídio coletivo ocorrer fora da sede do Tribunal, no 4.º Regional do Trabalho, pode o Presidente do 1.º Grupo de Turmas, se julgar conveniente, delegar ao Juiz-Presidente da JCJ da localidade as atribuições de designar e presidir à audiência de conciliação e instrução do processo.

Havendo acordo o processo é redistribuído a um Juiz-Relator que proporá, na primeira sessão após o protocolo do acordo, ao 1.º Grupo de Turmas, a sua homologação e a extinção do processo. Se o acordo for parcial, em relação ao número de suscitados ou ao número de cláusulas, o Juiz-Relator do acordo fica vinculado ao processo como relator das questões remanescentes. Os litigantes não são obrigados a comparecer à audiência nem a contestar o feito. Não há revelia, nem confissão, em dissídio coletivo.

Não havendo acordo ou não comparecendo as partes, ou uma delas, depois de realizadas as diligências que se fizerem necessárias, o processo é remetido à Procuradoria do Trabalho, que oficiará por escrito nos autos ou reservar-se-á para dar parecer oral na sessão de julgamento.

Retornando os autos da Procuradoria do Trabalho ao Tribunal, o processo é distribuído a um Juiz-Relator (se já não houver Relator vinculado, como ocorre no caso de homologação de acordo parcial), que submeterá o processo ao julgamento do 1.º Grupo de Turmas, oportunidade em que as partes podem sustentar oralmente suas razões e finalmente é resolvido o dissídio coletivo, sendo proferida uma sentença normativa, em sessão pública.

O mecanismo procedimental do dissídio coletivo é, portanto, bastante simplificado e célere e visa a atender sua função de meio de rápida solução do conflito coletivo.

8. Sentença Normativa

8.1. Conceituação e caracterização

Sentença ou decisão normativa se denomina a sentença, de caráter normativo, proferida no dissídio coletivo pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho.

A sentença normativa é de natureza substitutiva da vontade das partes, se impondo às categorias envolvidas, sendo "dispositiva" (Carnelutti), "constitutiva" (Chiovenda), "determinativa" (Roseli), mas "nunca condenatória" (Jaeger), possuindo "alma de lei e corpo de sentença" (Carnelutti).

A sentença normativa procura fugir à regra do direito que decide o conflito mas não o elimina. A sentença normativa não só decide o conflito, como procura eliminá-lo, estabelecendo obrigações, condições e normas, de caráter normativo, que vigem inclusive para o futuro, visando eliminar áreas de atrito entre grupos e categorias inteiras.

Sob o prisma doutrinário, toda a matéria discutida na negociação coletiva frustrada pode ser objeto da decisão normativa. É nessa linha que alguns doutrinadores sustentam que a sentença normativa é o sucedâneo do contrato coletivo frustrado. Nesse enfoque é que se diz que cabe ao Tribunal escrever na sentença normativa as cláusulas que não foram escritas pelas partes no acordo ou na convenção coletiva malograda.

Há algumas restrições a essa concepção. Alguns preferem distinguir entre o que é matéria de lei e o que é matéria de sentença normativa, porém sem muita precisão. A matéria de lei pode ser objeto de sentença normativa, desde que disciplinada por esta no sentido de completar a norma legal em branco ou de modo peculiar ou mais favorável ao trabalhador. Por exemplo, o art. 7.º, XXI, da CF, estabelece: "aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de trinta dias, nos termos da lei". Ora, a Constituição Federal é de 05.10. 1988 e até agora não surgiu lei definindo

a proporcionalidade do aviso prévio ao tempo de serviço, como prevê a Constituição. Por isso, em 02.05.1991, o 1.º Grupo de Turmas do TRT da 4.ª Região, tendo presentes vários julgamentos seus a esse respeito, editou o Precedente Jurisprudencial n.º 13: "Fica assegurado aos integrantes da categoria profissional um aviso prévio de 30 (trinta) dias acrescidos de mais 5 (cinco) dias por cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de serviço na mesma empresa". Outro exemplo é o inciso XVI, do art. 7.º, da CF: "remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal". Numa situação econômica como a do Brasil, em recessão e com altas taxas de desemprego e de rotatividade de pessoal, não se justifica que as empresas, ao invés de contratar mão-de-obra ociosa, socorram-se da prestação, pelos seus trabalhadores, de horas extraordinárias superiores a 2 (duas) diárias. Esse procedimento deve ser desestimulado, por evidente. O cansaço e o desgaste contínuo e extraordinário do trabalhador custam mais à sociedade do que a maximização do lucro pretendida por empresas desorganizadas. Dentro desse espírito, o 1.º Grupo de Turmas do TRT da 4.ª Região aprovou o Precedente Jurisprudencial n.º 3: "As horas extraordinárias subsequêntes às duas primeiras serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento)".

Outra concepção restritiva da sentença normativa é aquela segundo a qual ela deve decidir apenas sobre interesses peculiares a uma categoria. Também é concepção de difícil trânsito porque muitas questões versadas nos dissídios coletivos de interesse de uma categoria são também do interesse geral de todos os trabalhadores (por exemplo: aviso prévio proporcional ao tempo de serviço).

A concepção mais aceitável é aquela que caracteriza a sentença normativa como uma norma, de caráter geral, constitutiva da vontade das partes, mas não condenatória, limitada:

1.º — ao sistema constitucional vigente (Enunciado 190 do C. TST: "decidindo ação coletiva ou homologando acordo nela havido, o Tribunal Superior do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não podendo criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais");

2.º — ao âmbito representativo das categorias econômicas e profissionais em conflito;

3.º — ao respeito às disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalhador.

Daí seguem interessantes questões.

A negociação coletiva é mais ampla e mais flexível do que a sentença normativa.

Pela negociação coletiva, as partes podem estabelecer ajustes menos favoráveis aos trabalhadores do que os contidos na Carta Constitucional, pelo menos naqueles casos exemplificados (vide item 5.1), o que não é permitido, em princípio, à sentença normativa, que deve respeitar as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

A sentença normativa pode ser originária, de revisão e de extensão.

A sentença normativa originária é ato que resolve o dissídio coletivo originário, o primeiro proposto pela categoria.

A sentença normativa de revisão é ato pelo qual o Tribunal do Trabalho, forte na teoria da imprevisão, reconhece alteração nas condições de direito ou de fato que ditaram a norma revisanda e profere nova decisão, adequando-a à realidade atual e ao interesse social.

A sentença normativa de extensão é o ato pelo qual o Tribunal, visando preservar igual tratamento para os integrantes de uma mesma ou semelhante categoria, estende a toda a categoria a norma coletiva existente, aumentando o âmbito de aplicação da regulamentação, que atende ao interesse de apenas parte da categoria. Nessa hipótese, a sentença normativa pode decidir além ou aquém do pedido, com desprezo da inicial e da contestação, pois o que importa à solução da lide não é o apego à forma, mas a extensão da norma adequada, uniformizando-se as mesmas condições de trabalho e de salário a idêntica categoria profissional, na mesma base territorial.

8.2. — *Prazo de vigência*

8.2.1. — Deve ser feita distinção entre o início do prazo de vigência e o limite de duração da sentença normativa. O início do prazo de vigência da sentença normativa está preso umbilicalmente à oportunidade em que for instaurado o dissídio coletivo.

8.2.2. — A vigência da sentença normativa inicia a contar do dia imediato do termo final da norma revisanda quando o dissídio coletivo for instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao termo final da convenção, acordo ou sentença normativa em vigor (CLT, arts. 616, parágrafo 3.º, 867, parágrafo único, b e Instrução Normativa n.º 1/TST, inciso XI).

8.2.3. — A sentença normativa vigirá a partir de sua publicação, quando o dissídio coletivo for instaurado *antes* dos 60 (sessenta) dias anteriores ao termo final da convenção, acordo ou sentença normativa em vigor (CLT, art. 867, parágrafo único, a, 1.ª parte).

8.2.4. — A sentença normativa vigirá a partir da instauração do dissídio coletivo, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor (CLT, art. 867, parágrafo único, a, 2.ª parte) ou nos casos em que a última revisão coletiva de salário tenha ocorrido há mais de 12 (doze) meses (Instrução Normativa n.º 1/TST, incisos VI e VII).

8.2.5. — A partir da Constituição Federal de 1988, restaram revogados anteriores dispositivos de lei ordinária que contrariem o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, como, por exemplo, o já caduco e obsoleto parágrafo único do art. 868 da CLT. Por isso, quanto à duração de seu tempo de vida, não há óbice a que a sentença normativa vigore por prazo indeterminado, ao contrário da convenção e do acordo coletivo que, resultando de negociação extrajudicial, são limitados no tempo. As estipulações da sentença normativa vigorarão enquanto não sejam substituídas. Nada impede, no entanto, que as sentenças normativas se auto-limitem,

fixando prazo para sua vigência. As sentenças normativas proferidas pelo TRT da 4.ª Região, de regra, são de duração indeterminada.

O Enunciado n.º 277 do TST não contraria a indeterminação do prazo de vigência da sentença normativa. Esse Enunciado tem pertinência à hipótese de sentença normativa auto-restrita, auto-fixada em prazo limite de duração, o que é totalmente desaconselhável, pois, como diz o aludido verbete n.º 277: "As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos". Isso significa a necessidade, quando a sentença normativa se auto-restringe em prazo, de ser renovado, periodicamente, o dissídio coletivo, mesmo que não tenham sido alteradas as condições que ditaram a sentença normativa vigente.

Não limitada a decisão normativa quanto ao prazo de duração, as categorias profissionais poderão pedir, fortes na teoria da imprevisão, sempre que necessário, revisão apenas daquelas cláusulas que necessitem e justifiquem alteração, notadamente as cláusulas de reajustes salariais. A sentença normativa, de prazo de vigência indeterminado, tem, portanto, a meu ver, mais flexibilidade e modernidade.

8.3. Efeitos

Os efeitos da sentença normativa alcançam e perseguem a todos os que pertencem, ou vierem a pertencer, ao âmbito das entidades sindicais litigantes, mesmo não associados.

A sentença normativa cria obrigações de trato sucessivo, que devem ser adimplidas ao longo de sua vigência, e faz coisa julgada, embora traga implícita a cláusula *rebus sic stantibus*, que possibilita sua revisão, objetivando manter a *res judicata*.

Situação interessante ocorre quando, em plena vigência da sentença normativa, ou do acordo ou convenção coletiva, sobrevém lei salarial posterior desvantajosa aos trabalhadores. E isso tem ocorrido com frequência, em face dos vários Planos Econômicos, gerados sempre com evidente arrocho salarial por imperativo de uma administração de emergência, que tem se tornado comum, resultante de uma profunda crise econômica.

Para alguns, a norma coletiva perde o seu efeito na cláusula atingida pela lei salarial posterior e desvantajosa, independentemente de revisão via dissídio coletivo. O "princípio da força obrigatória" seria amaciado pela "teoria da imprevisão", sempre incidente nas "normas de duração continuada", que trariam implícita a cláusula *rebus sic stantibus*.

Para outros, a lei salarial posterior desvantajosa não pode se sobrepor à cláusula de norma coletiva, acordada pelas partes ou transitada em julgado, pois isto implicaria ofensa ao direito adquirido, no caso do acordo e da convenção coletiva, e à coisa julgada, no caso de sentença normativa. Por outro lado, seria inadmissível a discussão, em ação de cumprimento, sobre a não incidência em concreto da norma coletiva, porque, nessa

hipótese, não há possibilidade jurídica do Juízo de primeiro grau atuar em substituição à vontade das partes, o que somente é possível em sede própria e pelo Tribunal, originariamente competente, no bojo do dissídio coletivo.

Outra questão que se deve ressaltar para debate é se as normas coletivas sobrevivem ou não após a expiração do prazo convencional ou fixado na sentença normativa.

Pelo aludido Enunciado 277 do TST, as sentenças normativas vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos. O mesmo entendimento vale para os acordos e convenções coletivas com prazo de vigência determinado.

Entretanto, esse ponto de vista tende a ser abrandado em razão do disposto no parágrafo 2.º do art. 114 da Constituição. Incidiria o princípio da ultratividade.

Enfim, o tema abordado é apaxonante e o aqui exposto, por evidente, é um mero resumo oferecido à análise dos Doutos.