

DISSÍDIO COLETIVO — BREVE ESTUDO

Beatriz Brun Goldschmidt
Juíza Togada do TRT da 4.^a Região

Etimologicamente, a definição de **dissídio coletivo** não traz maiores dificuldades. Do latim, *dissidiu*, significa **dissenção, divergência**. Coletivo, também do latim, *collectivu*, substantivo que, no singular, designa várias pessoas. Portanto, dissídio coletivo é um conflito entre várias pessoas, ou melhor, entre agrupamentos, uma vez que a coletividade se faz necessária tanto no pólo ativo como passivo da relação.

Tais divergências, que ocorrem na relação de trabalho, entre classes obreiras e empresariais, podem ser de duas espécies: **jurídicas ou de direito e econômicas ou de interesses**. As primeiras assemelham-se aos dissídios individuais, pois visam à interpretação, para futura aplicação, do direito já existente, seja qual for a sua fonte formal (essas, necessariamente, são decididas pela justiça), como por exemplo, dissídio coletivo de natureza jurídica que foi apreciado pelo TST e que visou a interpretação de outro pré-existente, a fim de que fosse definido quais as verbas que deveriam ser consideradas na composição salarial, porque havia sido assegurada, por aquela Corte, a igualdade de salários dos empregados do Banco do Brasil com os do Banco Central. As segundas, operam e desenvolvem no sentido de obter uma ou várias reivindicações, com vistas à modificação do direito existente ou à criação de um direito novo, são, portanto, os dissídios coletivos que visam melhorias salariais e de condições de trabalho que ocorrem anualmente.

Tais conflitos, que se repetem no âmbito das relações de trabalho, para seu desenvolvimento válido, seguem, necessariamente, parâmetros legais, estabelecidos tanto na Constituição Federal como na CLT e também por instruções normativas e precedentes criados pelo Grupo de Turmas do Tribunal do Trabalho, com intuito de não só impedir falhas, na formação do mesmo, que viessem a comprometer o próprio julgamento meritório, como

também facilitar às partes o regular processamento, uma vez que inexistente, de forma ordenada, um conjunto de normas processuais coletivas. Seriam, pois, os pressupostos.

Pela própria conceituação de dissídio coletivo já se constata que, dentre os pressupostos para uma relação jurídica válida, temos a necessidade da presença, nos pólos da relação, de entidades de 1.º, 2.º ou terceiro grau. Que preexistam negociações coletivas; que tenha havido autorização, pela Assembleia Geral, para instauração do dissídio coletivo e que tenha sido estabelecida uma pauta de reivindicações. Sinalize-se que, em se tratando de dissídio coletivo de natureza revisional, tanto de acordos ou de convenções coletivas, como de julgamentos, é também necessária a apresentação da cópia da decisão revisanda.

Com relação ao primeiro pressuposto, várias são as normas legais a estabelecerem a necessidade da presença dos sindicatos, quer no pólo ativo, como no pólo passivo da relação. Assim, nossa Carta Magna determina (art. 8.º, IV): "é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho". Já o art. 857 da CLT completa: — "A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais...". Em seu parágrafo único, estende tal poder às Federações e às Confederações, sempre que inexistir, respectivamente, a entidade sindical mais restrita na base territorial.

Nosso Tribunal Regional, através do 1.º Grupo de Turmas, estabeleceu o **Precedente n.º 2 - PÓLOS DA RELAÇÃO PROCESSUAL COLETIVA — SINDICATOS -** "A partir de 01.1.1990, não conhecer *in limine* de ação coletiva de qualquer natureza, inclusive revisional, e salvo as declarações, que não tenha como termo de relação processual entidade sindical de primeiro, segundo ou terceiro grau". Vale ressaltar, aqui, muito embora haja a vedação legal, que os Tribunais fazem exceção restrita à presença de entidades, apenas no pólo passivo da relação, em caso de inexistir, devidamente criada, entidade sindical, federação ou confederação, e, neste caso, admitem seja suscitada a própria empresa.

O segundo pressuposto, de negociação coletiva prévia, diz respeito à própria essência da relação coletiva. O confronto de duas forças poderosas e antagônicas, de um lado o capital acumulado e de outro os trabalhadores organizados, exige uma solução direta e automática e, preferencialmente, realizada na autocomposição, isto é, na negociação direta. Se na nossa legislação atual a autocomposição não é tida como a única forma adequada de composição de conflitos coletivos, o que é, aliás, apregoadado pela teoria moderna, a mesma se apresenta como pressuposto essencial à busca da arbitragem através dos tribunais trabalhistas. Assim, é o art. 114, parágrafo segundo da Constituição Federal que estabelece: "Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho".

Também este Tribunal da 4.ª Região, através do 1.º Grupo de Turmas, ou Grupo Normativo, editou o Precedente número 1, no mesmo sentido: **NEGOCIAÇÃO PRÉVIA EXTRAJUDICIAL 'A partir de 01.1.1990, em todas as ações coletivas, sejam elas originárias ou revisionais, 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'**. Vale aqui sinalar que nossa novel Carta Magna faz menção à **arbitragem**, mas não como meio obrigatório à composição da divergência, mas como faculdade apenas. Tal novidade foi apresentada, conforme salienta Octávio Bueno Magano, com o claro intuito de retirar a divergência coletiva da tutela jurisdicional, antes obrigatória e decorrente do sistema corporativo, fundado no fascismo italiano, que não favorecia a autocomposição. A arbitragem consiste num instituto jurídico calcado no acordo de vontade das partes, que designam um ou mais árbitros, com intuito de solucionar a divergência existente, obrigando-se a acatar a decisão. Tal instituto, a nosso ver, é saudável e deve ser incentivado, na medida em que não só retira da Justiça do Trabalho o acúmulo de processos, como também por significar a composição mais rápida da lide. Frise-se, por derradeiro, que a negociação prévia só é exigida em dissídios coletivos de natureza econômica.

O terceiro requisito para o ajuizamento de dissídio coletivo é a **autorização, por Assembléia Geral, para a proposição do mesmo**. Tal exigência está consubstanciada na norma do art. 859 da CLT e no inciso XXI do artigo 5.º da Constituição Federal. Foi também mencionado como requisito, para ajuizamento de dissídio coletivo, na Instrução Normativa 01/91 do Grupo Normativo do TRT da quarta região. Sinala-se que esta mesma Instrução exige, também, que da ata da assembléia geral conste a **pauta de reivindicações** aprovada e a indicação da pessoa ou comissão que representará a entidade, com a definição dos poderes que lhe foram atribuídos. Sem nenhum questionamento maior a última exigência. No entanto, quanto à de constar, da ata de assembléia, a pauta de reivindicações, já tem havido alteração, pelo TST, de decisão que extinguiu o processo pela ausência da mesma. E que entende, o Alto Colegiado, que tal requisito não consta nem da Constituição e nem da CLT. No entanto, a nosso ver, não só é recomendável a menção da mesma, na ata da assembléia geral, como também se nos apresenta como fundamental, na medida em que quis, o legislador, ao condicionar o ajuizamento de dissídio coletivo à autorização da categoria, que o mesmo representasse a real vontade da categoria e, para tanto, por óbvio, deverá estar expressa na ata de assembléia geral.

Os dissídios coletivos podem ser **originários e revisionais**. Nos últimos se faz necessário, quando do ajuizamento da ação, que seja trazida aos autos a **cópia da decisão revisanda**, que poderá consistir também em convenção coletiva depositada na Delegacia do Trabalho. Poderá, a sentença normativa ou a convenção coletiva, ter tido como parte outra entidade que cedeu parcela de seu território para a constituição do atual suscitante ou suscitado, do qual se desmembrou. Nesses casos e principalmente

quando ocorrer dúvidas sobre a legitimidade do suscitante ou de suscitado, é obrigatória, também, a **prova da regular constituição da entidade**. De sinalar-se, aqui, o inciso primeiro do artigo oitavo da Carta Magna, que expressamente frisou: "a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente..." Tal registro se faz importante na medida em que o inciso segundo, do mesmo artigo, veda "a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial..." estabelecendo ainda, ao final, "que não poderá ser inferior à área de um Município". Disso se conclui que o sindicato se constitui com o seu regular registro como pessoa jurídica. Que, no entanto, a tal liberdade houve a restrição ao monismo, na medida em que, na mesma base, só pode existir um único sindicato da mesma categoria. Para se manter tal unidade sindical foi estabelecida a fiscalização denominada "registro no órgão competente" pela Constituição, que foi regulamentado pela Instrução Normativa n.º 9 do Ministério do Trabalho, de 21.03.90, e revisto na Instrução Normativa n.º 1 de 27.08.91. Tal instrução, basicamente, estabelece o procedimento necessário para que as entidades sejam incluídas no Arquivo de Entidades Sindicais Brasileiras (AESB) e o procedimento das Impugnações, sinalando, em seu artigo quarto, parágrafo único, que a inclusão na AESB não concede personalidade jurídica, sendo ato meramente cadastral, com o fim de tornar pública a existência da entidade e servir como fonte unificada de dados a que os interessados poderão recorrer, como elemento documental, para dirimir suas controvérsias, por si mesmos ou junto ao Poder Judiciário.

Outra indagação que surge, quando se fala em dissídio coletivo originário ou revisional, é a da **vigência** do mesmo, condicionada que está, legalmente, à data do ajuizamento da ação. A Consolidação das Leis do Trabalho oferece a regulamentação legal nos artigos 616, parágrafo terceiro, e 867. Basicamente são três as hipóteses legais: — **Vigência no dia imediato de seu termo final**, caso do parágrafo terceiro do art. 616, quando for ajuizado dentro de sessenta dias que antecedem ao termo final de vigência. — **Vigência a partir da publicação do acórdão**. Contemplado no parágrafo único, letra a, primeira parte, do artigo 867. Quando o dissídio for ajuizado após o prazo do artigo 616, parágrafo 3.º, — **Vigência a partir do ajuizamento da ação**. Quando o dissídio for originário ou quando esgotado o prazo de vigência do acordo ou convenção (período máximo de dois anos, art. 614 parágrafo 3.º), caso em que perde a característica de revisional. Já a decisão ou sentença normativa não tem termo estipulado, podendo, no entanto, ser revista anualmente (art. 873 da CLT) no tocante às cláusulas que fixam condições de trabalho, pela modificação das condições que levaram a editá-las. O prazo máximo de vigência é legalmente fixado em quatro anos (art. 868 parágrafo único). Exatamente pela obrigatoriedade de ser fixado prazo de vigência tem-se perquirido sobre a eficácia no tempo das condições estipuladas em convenções ou acordos coletivos e sentenças normativas. Sendo omissa a lei, vai-se à

doutrina e à jurisprudência em busca de uma resposta. Na jurisprudência, temos o enunciado n.º 277 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, segundo o qual "As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos". Na doutrina, há o destaque para os três tipos de norma: — **Cláusulas de natureza jurídica ou declaratórias** têm vigência definitiva, não perdendo sua eficácia no termo do prazo do instrumento normativo. **Cláusulas de natureza econômica** são as que implicam aumento de salário, instituem gratificações, adicionais, comissões gerando efeitos permanentes, mas vigoram somente no prazo do instrumento normativo, ou seja, o efeito pecuniário da cláusula se incorpora ao patrimônio dos empregados, mas, se tal cláusula não for renovada, não produzirá novos efeitos. **Cláusulas de natureza funcional** são aquelas que estipulam condições de trabalho e têm sempre vigência temporária e foram o destino do já citado enunciado 277 da súmula do TST.

Para não ficar em branco, e já que estamos abordando o tema do conteúdo das cláusulas dissídias, há que se mencionar, distinguindo-se, o que é **matéria de lei, matéria de negociação e matéria de dissídio coletivo**. É necessária tal definição exatamente para estabelecer os limites da competência normativa da Justiça do Trabalho. Em tese, matéria de lei não deve ser objeto de dissídio coletivo. No entanto, como bem esclarece Wilson de Souza Campos Batalha, o poder normativo não pode ser exercido *contra legem* (normas contrárias aos dispositivos legais), mas apenas pode ser desenvolvido *intra legem* (julgamentos interpretativos) e *praeter legem* (julgamentos constitutivos), como, por exemplo, de natureza salarial. Basicamente, no entanto, deve, o julgador se ater aos limites da lei, sabendo distinguir a matéria que é reservada à lei, não podendo sobre a mesma haver estipulação mais ampla ou, ao contrário, de forma restritiva e a matéria aberta para sua apreciação.

Há que ser respeitada, também, a matéria de negociação coletiva, na qual não pode haver julgamento. Assim, é o parágrafo 2.º do art. 114 da Constituição quem estabelece que os dissídios coletivos terão que respeitar as disposições convencionais mínimas de proteção ao trabalho, não podendo nas mesmas interferir, reduzindo-as, o que só poderá ocorrer através do poder negocial dos interlocutores sociais. Assim é também com relação à irredutibilidade salarial ou com relação à redução da jornada, pois tais estipulações só podem ter, como fonte, acordo ou convenção coletiva, segundo disposição expressa constitucional dos incisos VI e XIII do art. 7.º da Carta Magna.

Outro limite imposto ao poder normativo da Justiça do Trabalho é o **poder regulamentar e de organização do empregador**. Não pode a sentença normativa interferir na organização da empresa e seu regulamento interno, diante dos princípios constitucionais dos artigos 170 e seguintes.

