

DISSÍDIO COLETIVO: ABORDAGEM À LUZ DA EC Nº. 45/2004

Fábio Goulart Villela

Procurador do Ministério Público do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro. Bacharel em Direito pela Universidade Federal Fluminense – UFF. Pós-graduado em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Gama Filho – UGF. Professor de Direito do Trabalho do Curso Toga Estudos Jurídicos. Professor de Direito do Trabalho da Pós-Graduação do Curso Toga Estudos Jurídicos em convênio com a Universidade Gama Filho – UGF e a Universidade Católica de Petrópolis - UCP.

Daniel Queiroz Pereira

Advogado. Assistente de pesquisas da Editora Atlas S.A. Aprovado em 1º lugar no Concurso para Professor Assistente de Legislação Social da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO. Bacharel e Mestre em Direito da Cidade pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ. Pós-graduando em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Gama Filho – UGF. Ex-coordenador, juntamente com o Professor Guilherme Calmon Nogueira da Gama, do Grupo de Pesquisa Institucional em Direito Civil-Constitucional da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ e Ex-Professor substituto de Direito Penal Econômico, Direito Econômico e História do Direito Brasileiro da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ. Ex-Coordenador Editorial da Revista de Direito da Cidade: Revista dos Pós-Graduandos em Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

1. Introdução

A Constituição da República de 1988 acabou por prestigiar a negociação coletiva, estimulando a autocomposição dos conflitos pelos próprios sujeitos coletivos envolvidos.

Além de reconhecer a força normativa dos acordos e convenções coletivos de trabalho (CRFB/88, art. 7º, XXVI), fontes formais autônomas do Direito do Trabalho, também erigiu a negociação coletiva como requisito indispensável à própria instauração de instância em sede de dissídio coletivo (CF/88, art. 114, § 2º).

Para a consecução de tal desiderato, conferiu autonomia administrativa, financeira e política aos sindicatos, reconhecendo-os como legítimos representantes da respectiva categoria em questões judiciais e administrativas (CRFB/88, art. 8º, I a III).

Também há previsão expressa acerca da obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (CRFB/88, art. 8º, VI). Todavia, esta presença obrigatória assegurada no Texto Constitucional deve ser restringida ao sindicato representante da categoria profissional. Isso porque as empresas, assim como os entes sindicais, são consideradas sujeitos coletivos, posto que reúnem os fatores da produção (capital, matéria-prima e trabalho), prescindindo da representação sindical para tornar viável a negociação coletiva. Por isso a plena validade do acordo coletivo de trabalho (CLT, art. 611, § 1º) à luz do artigo 8º, inciso VI, da Carta Magna.

Ocorre que muitas vezes a autocomposição dos conflitos coletivos (que se verifica quando os próprios entes envolvidos chegam a um consenso, celebrando uma convenção coletiva de trabalho ou um acordo coletivo de trabalho) acaba não se materializando em decorrência da discordância entre os sindicatos que representam a categoria profissional (trabalhadores) e a categoria econômica (empregadores).

Neste particular, prevê o art. 114, §§ 1º e 2º da CRFB/88 que, frustrada a negociação coletiva, as partes poderão recorrer à arbitragem para solucionar a celeuma. Entretanto, no âmbito do direito coletivo laboral, raramente os sindicatos conflitantes nomeiam árbitro para pôr fim ao impasse, seja pela falta de recursos financeiros para arcar com as despesas do profissional contratado, seja em virtude do clima de desconfiança surgido entre os entes envolvidos¹.

¹ SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: Método, 2009, p. 946. A respeito da arbitragem cumpre salientar que, nos domínios do direito processual do trabalho, afigura-se como meio alternativo à solução dos conflitos coletivos de trabalho. Mais do que isso, admite-se que o Ministério Público do Trabalho atue como árbitro, “se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho”, conforme previsão expressa do art. 83, XI, da Lei Complementar nº. 75/93.

Daí emerge a possibilidade de as partes se valerem de um instrumento de heterocomposição denominado dissídio coletivo, que consiste em uma ação cujo escopo reside em dirimir os conflitos coletivos de trabalho por meio do pronunciamento do Poder Judiciário do Trabalho, que fixará normas jurídicas disciplinadoras das relações individuais de trabalho inerentes às categorias envolvidas, ou interpretará as normas jurídicas preexistentes.

Ao criar normas heterônomas gerais e abstratas aplicáveis às categorias profissionais e econômicas e que produzirão efeitos nas relações individuais de trabalho, exerce a Justiça do Trabalho a função anômala do Poder Normativo, que encontra respaldo no § 2º do art. 114 da CRFB/88, com a redação dada pela EC nº. 45/2004, nos seguintes termos:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Cumprе salientar que há entendimentos de que o preceptivo constitucional ora reproduzido institui a arbitragem oficial no Brasil, extinguindo, pois, o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Contudo, a sentença normativa, que é recorrível, não se equipara à sentença arbitral (irrecorrível), razão pela qual não se pode admitir que a EC nº. 45/2004 teria proscrito o Poder Normativo. Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite:

A exigência do “comum acordo” para a instauração dos dissídios coletivos de natureza econômica restringe, sem dúvida, a via de acesso ao exercício do poder normativo, mas não foi intenção do constituinte derivado a extinção desse poder anômalo conferido à Justiça do Trabalho².

É inegável, contudo, que, no exercício do poder normativo, deve-se assegurar a propriedade privada, a livre concorrência, a função social da propriedade privada, a

² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1.119.

busca do pleno emprego, a livre iniciativa, a valorização do trabalho humano e os ditames da Justiça Social (CRFB/88, art. 170, II, III, IV e VIII). Mais do que isso, figura também como limite ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho o art. 5º, inciso II da Constituição da República, posto que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”³; isto é, tal poder só poderá ser exercitado nos limites da lei³.

Esta e as demais alterações introduzidas pela EC nº. 45/2004 serão melhor analisadas adiante, já que constituem o objeto central do presente trabalho.

2. Conceito, natureza e finalidade do dissídio coletivo

Diante do que se expôs, o dissídio coletivo pode ser conceituado como:

Um processo judicial de solução dos conflitos coletivos econômicos e jurídicos que no Brasil ganhou máxima expressão como um importante mecanismo de criação de normas e condições de trabalho por meio dos tribunais trabalhistas, que proferem sentenças denominadas normativas quando as partes que não se compuseram na negociação coletiva acionam a jurisdição⁴.

Já para José Augusto Rodrigues Pinto, os dissídios coletivos representam uma medida extrema para se chegar à solução dos conflitos do trabalho, no plano de interesses de categorias. Preleciona ainda o autor que os dissídios coletivos situam-se

³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 602. Neste ponto, exemplifica o autor:

“Quando a norma legal já estabelece um mínimo, nada impede que o poder normativo estabeleça algo a mais: o adicional de horas extras é de no mínimo 50% (art. 7º, XVI, da Constituição), o adicional noturno é de pelo menos 20% (art. 73 da CLT). Assim, a sentença normativa não poderá, segundo entendemos, criar ou legislar sobre questões não previstas em lei.

As disposições legais e convencionais mínimas de proteção ao trabalho também representam um limite, que é considerado mínimo”. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 603.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual de Trabalho*. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 631.

entre as formas heterônomas de solução, com a diferença de já não se tratar de simples conflito, mas de litígio entre os sujeitos dos interesses coletivos⁵.

Carlos Henrique Bezerra Leite, ao seu turno, leciona que o dissídio coletivo, à luz da nova ordem constitucional brasileira, consiste em

uma espécie de ação coletiva conferida a determinados entes coletivos, geralmente os sindicatos, para a defesa de 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 categorias⁶.

Para Mauro Schiavi o dissídio coletivo, “conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, é uma ação de rito especial, proposta perante a Justiça do Trabalho, tendo por objetivo solucionar a conflito coletivo de trabalho⁷”.

É alvissareira também a reprodução do magistério de Valentin Carrion que distingue os dissídios - como os denomina a CLT, na acepção de “processo” - em individuais e coletivos.

Aqueles têm por objeto direitos individuais subjetivos, de um empregado (dissídio individual singular) ou vários (dissídio individual plúrimo). O dissídio coletivo visa direitos coletivos, ou seja, contém as pretensões de um grupo, coletividade ou categoria profissional de trabalhadores, sem distinção dos membros que a compõem, de forma genérica⁸.

Percebe-se, portanto, que não há de se confundir o dissídio individual plúrimo com o dissídio coletivo. Isto porque, no dissídio coletivo, estão sendo postulados interesses abstratos de um grupo social ou categoria, com o objetivo, em regra, de serem criadas novas condições de trabalho pelo Tribunal, que serão aplicadas a pessoas indeterminadas que pertençam ou venham a pertencer às categorias envolvidas. Já nos

⁵ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 369.

⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1.116.

⁷ SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 960.

⁸ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar/jurisprudência* (atual. por Eduardo Carrion). 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 709.

dissídios individuais plúrimos, são submetidos interesses concretos e individualizados à apreciação da Justiça do Trabalho. Tais interesses já se encontram previstos no ordenamento jurídico positivado, cuja decisão atingirá aquele grupo de pessoas determinadas⁹.

Em síntese, pode-se inferir, a partir das definições acima reproduzidas e parafraseadas, que a natureza do dissídio coletivo é de mecanismo heterônomo de solução dos conflitos do trabalho, no âmbito de interesses de categorias, cuja finalidade precípua reside na criação ou na interpretação de normas que irão incidir no âmbito dessas mesmas categorias, bem como na pacificação da celeuma instaurada.

3. Espécies de dissídio coletivo

Tradicionalmente, os dissídios coletivos classificam-se em:

a) de natureza econômica ou de interesse – nesta espécie de dissídio coletivo são reivindicadas novas condições econômicas ou sociais que serão aplicáveis no âmbito das relações individuais de trabalho. A sentença normativa oriunda do dissídio coletivo de natureza econômica é constitutiva, uma vez que fixa novas regras jurídicas de observância obrigatória pelos entes sindicais envolvidos e que repercutem nas relações individuais de trabalho. Insta salientar que os dissídios coletivos de natureza econômica ou de interesse constituem a maioria dos dissídios propostos perante a Justiça do Trabalho e envolvem, em regra, discussão concernente ao reajuste salarial da categoria profissional;

b) de natureza jurídica – visa à interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de

⁹ SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: Método, 2009, p. 947.

disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos. Nos termos do entendimento contido na Orientação Jurisprudencial nº 07 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do C. Tribunal Superior do Trabalho, não se presta o dissídio coletivo de natureza jurídica a interpretar normas de caráter genérico. A sentença normativa prolatada em decorrência da instauração desta espécie de dissídio coletivo é declaratória, pois tem por escopo interpretar determinado dispositivo legal ou convencional¹⁰.

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio do seu Regimento Interno, aprovado pela Resolução Administrativa nº 1.295/2008, adota no art. 220 a seguinte classificação dos dissídios coletivos:

Os dissídios coletivos podem ser:

I - de natureza econômica, para a instituição de normas e condições de trabalho;

II - de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos;

III - originários, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, decretadas em sentença normativa;

IV - de revisão, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram; e

V - de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve¹¹.

¹⁰ Neste ponto, é alvissareira a reprodução do magistério de Valentin Carrion, que afirma:

“Os dissídios coletivos são de *natureza jurídica quando objetivam* a aplicação de uma norma jurídica convencional ou legal; esta última deve ser norma de interesse delimitado a uma categoria profissional ou econômica e que se encontre totalmente representada na ação a ser julgada; trata-se de mera interpretação, decidindo-se da existência ou inexistência de uma relação jurídica com referência aos fatos da categoria profissional; têm, como se vê, as características de uma ação declaratória, cujo desfecho obrigará aos membros daquela categoria e respectivos empregadores em suas relações individuais.

Os dissídios coletivos de *natureza econômica* visam alterar as normas legais ou contratuais dos membros da categoria, obtendo novas condições de trabalho em geral (salário, jornada etc.). Têm as características das ações constitutivas que visam criar, alterar ou extinguir uma situação jurídica ou, melhor, de uma lei não geral”. CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar/jurisprudência* (atual. por Eduardo Carrion). 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 709.

¹¹ Disponível em:

http://www.tst.gov.br/DGCI/regimento_interno_tst/RegimentoAtualRA1295/RegimentoInternoRA1295p araimpressao.doc. Consulta em: 22/04/2010.

Insta salientar que José Augusto Rodrigues Pinto propõe outra classificação. Para o autor, o dissídio coletivo primário (de interesse), que gera a sentença normativa, pode dar lugar a três outros dissídios coletivos, secundários ou derivados: dissídio coletivo de extensão (que visa a estender-lhe os efeitos), dissídio coletivo de revisão (que objetiva revisar-lhe as condições) e dissídio coletivo jurídico (que tem por escopo interpretar-lhe os dispositivos)¹².

Wagner Giglio, aderindo à classificação proposta por Amauri Mascaro Nascimento, distingue

*dos processos de revisão, previstos nos arts. 873 a 875 da CLT, os processos coletivos constitutivos, assim designados porque criam – ou constituem – novas normas, e os declaratórios, porque se limitam a interpretar norma coletiva convencional ou legal [...]*¹³.

Carlos Henrique Bezerra Leite sustenta, ao lado do dissídio coletivo de interesse e de natureza jurídica, a existência do dissídio coletivo de natureza mista. Esclarece o autor que o dissídio de greve (art. 8º da Lei nº. 7.783/89) pode ter natureza meramente declaratória, se seu objeto residir apenas na declaração de abusividade ou não do movimento paretista. Contudo, se o tribunal julgar procedentes os pedidos versados nas cláusulas constantes da pauta de reivindicações, o dissídio coletivo de greve terá natureza mista, já que, a um só turno, a sentença correspondente declarará a abusividade (ou não) do movimento de paralisação concertada do trabalho e constituirá novas relações coletivas de trabalho (art. 114, § 3º da CRFB/88; art. 8º da Lei nº. 7.783/89)¹⁴.

Sérgio Pinto Martins, a um só turno, define dissídio coletivo e alude a suas espécies, nos seguintes termos:

¹² PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo Trabalhista de Conhecimento*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 479.

¹³ GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 386.

¹⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1.118.

O dissídio coletivo nada mais é do que um processo de conhecimento, em que vai ser interpretada uma norma jurídica ou vão ser criadas novas condições de trabalho. A sentença no dissídio coletivo de natureza econômica tem natureza constitutiva ao criar novas regras para a categoria. No dissídio coletivo de direito, porém, sua natureza jurídica será meramente declaratória¹⁵.

4. Cabimento

A Constituição da República de 1988, em seu art. 114, §§ 1º e 2º, condiciona a nomeação de árbitros ou o ajuizamento de dissídio coletivo à frustração da negociação coletiva implementada diretamente pelos entes interessados ou intermediada por órgão do Ministério do Trabalho. Assim sendo, caso seja suscitado um dissídio coletivo sem o esgotamento da negociação prévia pelos entes interessados, será o processo extinto pelo Tribunal do Trabalho sem resolução do mérito, com arrimo no art. 267, inciso IV, do CPC.

Além deste, outros pressupostos devem se fazer presentes. Carlos Henrique Bezerra Leite, em exposição sistemática acerca do tema, afirma que os pressupostos processuais em sede de dissídio coletivo podem ser divididos em subjetivos e objetivos¹⁶.

Nesta esteira, são pressupostos subjetivos:

a) competência: a competência para apreciar dissídios coletivos é dos Tribunais do Trabalho, ou seja, as Varas do Trabalho são incompetentes para esta espécie de demanda coletiva. Trata-se de competência funcional originária dos Tribunais Trabalhistas, segundo o âmbito do respectivo dissídio coletivo. Na verdade, cumula-se competência funcional e territorial. Caso o dissídio se circunscreva à base

¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 600.

¹⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, pp. 1.119-1.121.

territorial de TRT (art. 678, I, *a* da CLT e art. 6º da Lei nº. 7.701/88), será este o competente funcional e territorialmente para apreciar e julgar a ação dissidial; caso ultrapasse a referida base, a competência será do TST (art. 702, I, *b* da CLT e art. 2º, I, *a* da Lei nº. 7.701/88)¹⁷;

b) capacidade processual – no dissídio coletivo quem postula em juízo é o sindicato representante da categoria (arts. 8º, II, e 114, § 2º da CRFB/88; art. 857 da CLT), “sendo certo que a nova redação dada pela EC n. 45/2004 ao § 2º do art. 114 da CF estabelece que as partes, ou seja, sindicatos ou empresas, poderão, de comum acordo, ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica¹⁸”.

Já os pressupostos objetivos são os seguintes:

a) negociação coletiva prévia – para Ives Gandra da Silva Martins Filho, a frustração da negociação coletiva consiste em pressuposto processual objetivo¹⁹. Entretanto, para Carlos Henrique Bezerra Leite, é condição da ação, isto é, a ausência de negociação coletiva prévia acarreta a falta de interesse de agir do suscitante, na medida em que o bem da vida reivindicado no dissídio coletivo poderia ser alcançado, previamente, sem a necessidade de intervenção do Poder Judiciário, através da autocomposição das partes. De qualquer modo, remanesce inquestionável que a não comprovação do exaurimento das tentativas de negociação coletiva desembocará na extinção do processo sem resolução do mérito;

¹⁷ Exceção às regras enunciadas foi aberta pelo advento da Lei nº. 9.254/96, ao reservar competência exclusiva ao Tribunal Regional de São Paulo (TRT da 2ª Região) para “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 15ª Região”, com sede em Campinas, certamente para não dividir os efeitos da sentença normativa dentro do mesmo Estado-Membro. GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 392.

¹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1.120.

¹⁹ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. “Pressupostos do cabimento do dissídio coletivo”. In: *Revista Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, n. 70, abr. 1995, pp. 8-11.

b) inexistência de norma coletiva em vigor – tanto as convenções coletivas e os acordos coletivos quanto as sentenças normativas têm vigência temporária (arts. 614, § 3º, 867 e 873, todos da CLT), obstando o ajuizamento de novo dissídio coletivo durante este interregno, salvo na hipótese de greve (art. 14, parágrafo único da Lei nº. 7.783/89);

c) observância da época própria para ajuizamento – no que concerne a este pressuposto cumpre desde logo salientar que não há prazo prescricional para o ajuizamento do dissídio coletivo, já que nele não se postulam créditos previstos em normas preexistentes, ou seja, não se perseguem direitos subjetivos, mas sim a criação de normas gerais e abstratas (direito objetivo) que irão reger as relações – individuais e coletivas – de trabalho das categorias representadas na ação. Todavia, deve-se observar a previsão do art. 867 da CLT no que concerne à eficácia no tempo da sentença normativa. Caso sejam ultrapassados os prazos estabelecidos nas alíneas *a* e *b* do referido dispositivo a categoria ficará exposta ao vazio normativo temporário, já que a sentença normativa prolatada não poderá retroagir à data-base da categoria (art. 867, parágrafo único, *b* da CLT), entrando em vigor a partir de sua publicação (art. 867, parágrafo único, *a* da CLT). Neste ponto, é relevante mencionar que, para estimular a continuidade da negociação coletiva e preservar a data-base da categoria, criou o TST a figura do protesto judicial (IN nº. 4/93, item II, hoje cancelada; art. 867 e seguintes do CPC) que, proposto pelo sindicato, permite postergar por mais de 30 dias o ajuizamento do dissídio, sem prejuízo da manutenção da data-base)²⁰;

d) petição inicial apta – a petição inicial do dissídio coletivo deve ser escrita e conter os seguintes requisitos: edital de convocação da assembléia geral da categoria; ata da referida assembléia; registros da frustração da negociação coletiva; norma

²⁰ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. “Pressupostos do cabimento do dissídio coletivo”. In: *Revista Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, n. 70, abr. 1995, p. 9.

coletiva anterior, caso se trate de dissídio revisional; instrumento de mandato; comprovação da concordância entre as partes para o ajuizamento do dissídio coletivo; designação da autoridade competente; qualificação dos suscitantes e suscitados; proposta das cláusulas que o sindicato deseja ver instituídas; e fundamentos da demanda²¹;

e) “comum acordo” entre as partes – conforme já salientado, para o cabimento do dissídio coletivo de natureza econômica as partes deverão estar de comum acordo para o ajuizamento da demanda. Neste particular, cumpre salientar que o “comum acordo” consiste, para uns, em um novo pressuposto processual e, para outros, em uma nova condição da ação. Ilustrativa do primeiro posicionamento é a ementa a seguir reproduzida:

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. COMUM ACORDO. PRESSUPOSTO PROCESSUAL PARA O AJUIZAMENTO DA AÇÃO COLETIVA. A emenda constitucional nº 45/2004, modificadora da redação contida no § 2º do art. 114, previu pressuposto processual específico para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, consubstanciado na necessidade de demonstração de **comum acordo** entre os sindicatos envolvidos no impasse negocial. Considerando que há nos autos expressa discordância da entidade patronal com a instauração da instância coletiva, verifica-se ausente **pressuposto processual intransponível ao ajuizamento do presente dissídio coletivo** devendo o feito ser extinto sem resolução de mérito, na forma do inciso IV do art. 267 do CPC (*TRT-10ª Região, Processo 00539-2009-000-10-00-0 DC, Relator(a) Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães, publicado em 11/03/2010*) (Grifei).

Posição diversa espousa Carlos Henrique Bezerra Leite, pois, para o aludido autor, a ausência do “comum acordo” acarreta a falta de interesse processual, na

²¹ A título de ilustração das exigências a que se aludiu, segue a ementa: **DISSÍDIO COLETIVO IRREGULARIDADE FORMAL. FALTA DE FUNDAMENTAÇÃO DAS CLÁUSULAS NA REPRESENTAÇÃO E PAUTA REIVINDICATÓRIA NÃO REGISTRADA EM ATA NÃO-OBSERVÂNCIA DE PRESSUPOSTO DE DESENVOLVIMENTO E CONSTITUIÇÃO VÁLIDO E REGULAR DO PROCESSO COLETIVO EXTINÇÃO DO FEITO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO.** *A inobservância da apresentação da ata da assembléia de trabalhadores, com o registro da pauta reivindicatória, e da fundamentação das reivindicações da categoria enseja o indeferimento da petição inicial e a extinção do processo sem resolução do mérito. Não observados os pressupostos essenciais à constituição e desenvolvimento válido e regular do processo coletivo extingue-se o feito, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, I e IV, do CPC - inteligência das Orientações Jurisprudenciais nº. 8 e 32 da SDC do col. TST. (TRT-10ª Região, Processo 00540-2009-000-10-00-5 DC, Relator(a) Desembargadora Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro, publicado em 11/03/2010) (Grifei).*

modalidade necessidade (arts. 3º e 267, VI do CPC), ou seja, sem o mútuo consentimento das partes no dissídio coletivo de natureza econômica não se verifica a necessidade de intervenção do Estado-Juiz para prestar o serviço jurisdicional²².

5. Alterações introduzidas pela EC nº. 45/2004

Conforme já salientado, a EC nº. 45/2004 modificou a redação do aludido § 2º e, por isso, tornou-se imprescindível para o cabimento do dissídio coletivo de natureza econômica (que tem por escopo a criação de novas condições de trabalho a serem aplicadas a pessoas indeterminadas que pertençam ou venham a pertencer às categorias envolvidas) que ambas as partes concordem com o ajuizamento do dissídio, sob pena de não cabimento da instância.

Neste sentido, segue a ementa ora colacionada:

DISSÍDIO COLETIVO COMUM. ACORDO DOS SINDICATOS PARA INSTAURAÇÃO DA INSTÂNCIA. PARÁGRAFO SEGUNDO DO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. OBRIGATORIEDADE. A faculdade conferida pelo § 2º do art. 114 da Constituição Federal, aos sindicatos, é para o ajuizamento do dissídio coletivo mas não para o caso de acordarem nesse sentido. A simples leitura do dispositivo em comento permite inteligir que o termo "é facultado" dirige-se à expressão que se segue "ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica". Optando-se, pois, pelo ajuizamento do dissídio este sim facultativo, não se cogita que o comum acordo representa mera faculdade. Dizer que o comum acordo entre as partes, para o ajuizamento do dissídio constitui mera faculdade, implica conferir dicção inexistente no próprio conteúdo da norma. Caso a emenda constitucional nº 45/2004 quisesse impingir mero caráter facultativo e opcional aos sindicatos, para o comum acordo o teria feito de forma expressa, de molde a não pairar qualquer dúvida nesse sentido. **DISSÍDIO COLETIVO. CONDIÇÃO ESPECÍFICA PARA O AJUIZAMENTO RESPECTIVO. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. COMUM ACORDO DOS SINDICATOS DE CLASSE PARA A INSTAURAÇÃO DE INSTÂNCIA.** A emenda constitucional nº 45/2004 modificadora da redação contida no § 2º do art. 114, previu condição específica para o ajuizamento de dissídio coletivo consubstanciada na necessidade de demonstração de comum acordo entre os sindicatos envolvidos no impasse negocial. Considerando que não há nos autos comprovação de que o sindicato suscitado tenha aderido, em comum acordo seja de forma tácita, seja de forma expressa, seja previamente, seja no curso da instrução do

²² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1.129.

processo, com o ajuizamento do dissídio verifica-se ausente condição específica para o válido e regular início e desenvolvimento do processo, devendo o processo ser extinto sem julgamento do mérito, na forma do inc. IV do art. 267 do CPC (TRT-10ª. Região, Processo 00179-2007-000-10-00-5 DC, Relator(a) Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães, publicado em 08.11.2007) (Grifei).

Apesar do que acaba de se afirmar e da ementa acima reproduzida, vislumbra-se cizânia doutrinária e jurisprudencial acerca da constitucionalidade do novel § 2º do art. 114 da CRFB/88, uma vez que há entendimento de que essa regra fere o princípio da inafastabilidade do acesso à justiça (CRFB/88, art. 5º, XXXV)²³. Mas também há quem considere que o dissídio coletivo de natureza econômica implica criação de direito novo e não lesão a direito subjetivo preexistente. Por isso, o princípio constitucional não seria violado, já que não se trata de hipótese de lesão ou ameaça a direito subjetivo, e sim de interesse da categoria na criação de direito novo. A solução advirá de futuro pronunciamento do STF sobre a questão²⁴.

A par de tais discussões, é relevante mencionar o Enunciado nº. 35, aprovado na Primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília – DF, *in verbis*:

²³ Tramitam no STF algumas Ações Diretas de Inconstitucionalidade ajuizadas por entidades sindicais de trabalhadores, com amparo no referido fundamento. Neste ponto, insta mencionar o parecer emitido pelo Procurador-Geral da República, na ADI nº. 3432-4/DF, em que se manifestou pela improcedência da demanda nos seguintes termos:

“Ação direta de inconstitucionalidade em face do § 2º do art. 114 da Constituição, com a redação dada pelo art. 1º da Emenda Constitucional n. 45, de 8 de dezembro de 2004. O poder normativo da Justiça do Trabalho, por não ser atividade substancialmente jurisdicional, não está abrangido pelo âmbito normativo do art. 5º, inciso XXXV, da Constituição da República. Assim sendo, sua restrição pode ser levada a efeito por meio de reforma constitucional, sem que seja violada a cláusula pétreia que estabelece o princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário”.

Em sentido contrário, Manoel Antonio Teixeira Filho sustenta que a EC nº. 45/2004, ao impedir o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica de modo unilateral, inibiu o direito constitucional de ação, assegurado pelo inciso XXXV do art. 5º da CRFB/88, isto é, afrontou a própria Constituição. Assim sendo, para o autor, “no plano da realidade prática, incumbirá à parte interessada ingressar, unilateralmente, com a ação coletiva (dissídio), devendo, como providência destinada a impedir que a petição inicial seja, desde logo, indeferida, argüir, preliminarmente, em caráter incidental (no mesmo juízo de primeiro grau, portanto), a inconstitucionalidade do § 2º do art. 114 da Constituição, por violação ao inciso XXXV do seu art. 5º, a fim de que a inicial seja admitida (desde que satisfeitos os demais requisitos legais), vale dizer, *de que o direito constitucional de ação possa ser exercitado*, e, assim, tenha curso o processo de ‘dissídio coletivo’, vinculado ao seu objeto”. TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. Vol. III. São Paulo: LTr, 2009, p. 2.986.

²⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1.121.

DISSÍDIO COLETIVO. COMUM ACORDO. CONSTITUCIONALIDADE. AUSÊNCIA DE VULNERABILIDADE AO ART. 114, § 2º, DA CRFB. Dadas as características das quais se reveste a negociação coletiva, não fere o princípio do acesso à Justiça o pré-requisito do comum acordo (§ 2º, do art. 114, da CRFB) previsto como necessário para a instauração da instância em dissídio coletivo, tendo em vista que a exigência visa a fomentar o desenvolvimento da atividade sindical, possibilitando que os entes sindicais ou a empresa decidam sobre a melhor forma de solução dos conflitos.

Além disso, cumpre mencionar que a expressão “comum acordo” não significa a obrigatoriedade de as partes subscreverem em conjunto a petição inicial do dissídio coletivo. Basta, portanto, que uma delas comprove a concordância da outra. Diante disto, percebe-se que a referida concordância poderá ser expressa (quando houver um documento assinado por ambas as partes interessadas concordando com a propositura da ação coletiva) ou tácita (quando houver prova de que uma parte tenha convidado a outra para, em determinado prazo, manifestar sua concordância ou não com o ajuizamento da demanda tácita, valendo o silêncio como concordância tácita). A concordância tácita poderá ser extraída ainda do comportamento do suscitado na audiência de conciliação ou ao contestar a ação de dissídio coletivo. Sobre o tema, é curial a ementa a seguir:

DIREITO CONSTITUCIONAL PROCESSUAL DO TRABALHO: DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA: EXIGÊNCIA DE AJUIZAMENTO COMUM, ADMITIDO O AJUIZAMENTO SINGULAR COM POSTERIOR ADESÃO OU ANUÊNCIA, AINDA QUE TÁCITA, DA PARTE CONTRÁRIA: CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ARTIGO 114, § 2º. PRECEDENTES DO TST/SDC. O art. 114, § 2º, da CF, conforme redação dada pela EC 45/2004, não atingiu o direito de ação por parte dos sindicatos ou empresas envolvidos no conflito coletivo à ocasião da data-base, mas definiu que o poder normativo da Justiça do Trabalho, doravante, apenas se exerce em situação similar à deflagração da via arbitral, que depende da vontade das partes envolvidas para ser instaurado, sem impedir que outras discussões, como eventual abusividade do movimento paredista, possam ser, doutro modo, apresentadas para decisão do Tribunal do Trabalho competente. A propositura em comum do acordo pode traduzir-se por ação desde logo subscrita por ambos os sindicatos ou decorrer da adesão do suscitado ao dissídio coletivo instaurado em caráter singular pelo outro envolvido no litígio, ainda que por anuência meramente tácita. O conflito sócio-econômico traduz mais um dissenso de interesses quanto à construção da norma coletiva e não a resistência a alguma pretensão deduzida, fundada em fonte de Direito: no dissídio coletivo de natureza econômica há a própria construção da norma e não a mera eleição da norma ou fonte jurídica aplicável ao conflito. Não há facultatividade para a propositura em comum acordo pelas partes em litígio, a admitir-se a propositura em caráter singular sem ao menos a adesão posterior da parte contrária, ainda que tácita, eis que a locução "é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo" diz respeito à própria instauração do dissídio coletivo de natureza econômica e

não ao trecho secundário de que a facultatividade residiria apenas no ajuizamento por ambas as partes. No caso, tendo o sindicato suscitado se insurgido contra o dissídio coletivo apresentado pelo sindicato obreiro perante o Tribunal do Trabalho, não aceitando a arbitragem judicial do conflito com a categoria envolvida, emerge, por isso, a inadmissibilidade da ação coletiva apresentada, afastada a possibilidade de anuência tácita posterior, ao instante da defesa apresentada. Ação inadmitida (TRT-10ª Região, Processo 00124-2007-000-10-00-5 DC, Relator(a) Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, publicado em 12/06/2009) (Grifei).

Embora controversa a doutrina acerca da natureza do “comum acordo”, afigurando-se, para uns, como um novo pressuposto processual e, para outros, em uma nova condição da ação, conforme já mencionado, salienta Mauro Schiavi, que a concordância tácita e posterior só seria possível caso tal requisito fosse interpretado como sendo uma condição da ação, uma vez que as condições da ação ainda que não presentes quando da propositura desta, podem ser preenchidas até o julgamento. Por outro lado, se vislumbrado como pressuposto processual, deve o “comum acordo” estar presente já no ingresso do dissídio, sob a consequência de nulidade do processo. E este entendimento, segundo o autor, praticamente extingiria o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, já que, “*se o conflito chegou à Justiça do Trabalho, é porque, presumivelmente, fracassaram as tentativas de solução amigável do litígio ou de arbitragem voluntária*”²⁵.

Ainda sobre este ponto insta salientar que, se uma das partes se recusar à negociação, à arbitragem e ao dissídio, não sendo possível a obtenção do “comum acordo”, afirma Mauro Schiavi que, assim como é possível ingressar em juízo para prosseguir a negociação direta com a empresa (art. 617 do CPC), o judiciário, analisando o caso concreto, a razoabilidade, justiça e equidade, pode deferir o

²⁵ SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 966.

suprimento de outorga, nos termos do art. 461 do CPC²⁶. Este também é o posicionamento de Enoque Ribeiro dos Santos, que sustenta:

Se o sindicato profissional for fraco e não tiver densidade suficiente para impor pressão por meio da greve, poderá instaurar o dissídio coletivo de natureza econômica no Tribunal, suscitando, de forma incidental, o suprimento judicial do “comum acordo”, por meio de tutela específica, com fulcro no art. 461 do Código de Processo Civil, que trata das obrigações de fazer, bem como com fundamento em imposição de uma condição meramente potestativa do empregador, na denegação do aludido comum acordo. Restaria, dessa forma, superado o óbice do “comum acordo” para que o Tribunal conhecesse do dissídio coletivo de natureza econômica²⁷.

Conforme salienta Renato Saraiva, a nova redação constitucional não impôs a concordância mútua das partes envolvidas no conflito para a instauração do dissídio coletivo de natureza jurídica (que objetiva interpretar norma jurídica)²⁸.

Além disso, tornou-se explícita a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve, entre elas o dissídio coletivo de greve, em regra ajuizado pelo ente patronal em caso de suspensão dos trabalhos pelos obreiros. Possibilita ainda o art. 114, § 3º da CRFB/88, introduzido pela EC nº. 45/2004, que o Ministério Público do Trabalho suscite o competente dissídio coletivo de greve, quando ocorrer paralisação de atividades essenciais (art. 10, incisos I a XI, da Lei nº 7.783/89), em razão do interesse difuso de toda uma coletividade ameaçada pela suspensão total das atividades pelos grevistas.

6. Procedimento

A petição inicial do dissídio coletivo será apresentada em tantas vias quantos forem os suscitados e deverá conter a designação e qualificação dos suscitantes e

²⁶ SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 974.

²⁷ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. “Dissídio coletivo e emenda constitucional n. 45/04. Considerações sobre as teses jurídicas do comum acordo”. In: *Revista do Advogado*, Ano XXVI, julho de 2006, nº. 86, São Paulo: AASP, p. 22.

²⁸ SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: Método, 2009, p. 955.

suscitados, a natureza do estabelecimento ou serviço, os motivos do dissídio coletivo e as bases de conciliação (art. 12, *caput* da Lei nº. 10.192/01; OJ nº 32 SDC/TST), devendo ser escrita, não se admitindo o dissídio coletivo verbal (art. 856 da CLT)²⁹.

No dissídio coletivo são partes legítimas *ad causam*, de um lado, obrigatoriamente, o sindicato da categoria profissional, que geralmente atua no pólo ativo da demanda, e, do outro lado, poderão figurar o sindicato da categoria econômica ou empresa(s) isoladamente considerada(s) (art. 114, § 2º da CRFB/88 e art. 856 da CLT).

O art. 856 da CLT faculta ainda aos Presidentes dos Tribunais do Trabalho a iniciativa da “instauração da instância”. Neste particular, consideram Carlos Henrique Bezerra Leite³⁰ e Renato Saraiva³¹ que a referida norma não foi recepcionada pela Constituição da República de 1988, que somente faculta às partes, de comum acordo, a legitimação *ad causam* da ação coletiva em questão.

O MPT pode instaurar dissídio coletivo de greve perante a Justiça do Trabalho, nos termos do art. 83, VIII da LC nº. 75/93 e do art. 114, § 3º da CRFB/88, introduzido pela EC nº. 45/2004, a que já se referiu.

Mais uma vez, insta mencionar que 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 destes, ou, em segunda convocação, por 2/3 dos presentes. A petição

²⁹ Insta salientar que, tratando-se de categoria diferenciada, é necessário que sejam incluídos como suscitados todos os sindicatos das diversas atividades econômicas às quais os integrantes da categoria suscitante prestem serviços, uma vez que a relação processual se forma entre as partes integrantes do processo, não havendo como a sentença normativa estender seus efeitos a quem não foi parte no dissídio. SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: Método, 2009, p. 961.

³⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1.124.

³¹ SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: Método, 2009, pp. 959-960.

inicial deverá, portanto, vir acompanhada de cópia autêntica da ata de assembléia geral que autorizou o sindicato a propor a ação coletiva, juntamente da listagem de comparecimento à aludida assembléia, de modo que o Tribunal possa verificar o quorum a que já se aludiu, previsto no art. 859 da CLT.

Conforme também já se afirmou, é documento essencial à propositura do dissídio coletivo a pauta reivindicatória registrada em ata. É neste sentido a OJ nº 08 da SDC/TST, a seguir transcrita:

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.

Mais do que isto, faz-se necessário que as cláusulas previstas na petição inicial do dissídio coletivo sejam devidamente fundamentadas, sob pena de o tribunal não proferir julgamento. Na dicção do Precedente Normativo nº 37 do TST: “*Nos processos de dissídio coletivo só serão julgadas as cláusulas fundamentadas na representação, em caso de ação originária, ou no recurso*”. Tal exigência afigura-se lógica e razoável, uma vez que a sentença, inclusive a normativa, deve ser fundamentada, sob pena de nulidade (CRFB/88, artigo 93, IX)³².

Tendo em vista o disposto no § 2º do art. 114 da CRFB/88, com a nova redação dada pela EC nº. 45/2004, assevera Carlos Henrique Bezerra Leite que, se o autor do dissídio coletivo de natureza econômica não colacionar documento comprobatório da concordância do réu com o ajuizamento da demanda, poderá o órgão judicial

³² Podem ser elencados quatro tipos de cláusulas ou condições constantes no dissídio coletivo. São eles:

- a) econômicas – dizem respeito a reajustes salariais, aumentos reais, produtividade, piso salarial etc.;
- b) sociais – concernentes à garantia de emprego e outras vantagens sem conteúdo econômico, como a fixação de condições de trabalho menos gravosas para a saúde, abono de faltas etc.;
- c) sindicais – se referem à relação entre os sindicatos e entre empresas e o sindicato, como as cláusulas que instituem representantes sindicais na empresa, determinam desconto assistencial, confederativo, etc.;
- d) obrigacionais – prevêm multas para a parte que descumprir as normas coletivas constantes da sentença normativa. SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: Método, 2009, p. 963.

competente aplicar analogicamente o art. 870, § 1º, da CLT e determinar a intimação do “réu” para que, no prazo assinalado, manifeste sua concordância ou não com a instauração do dissídio. Decorrido o prazo sem manifestação do réu, haverá concordância tácita. Já se o réu não concordar expressamente no prazo assinalado, o processo deverá ser extinto sem resolução do mérito³³.

Deve-se aqui lembrar que - havendo convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa em vigor – o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 dias anteriores ao termo final do respectivo instrumento. Caso assim se proceda, a sentença normativa terá vigência a partir do dia imediato a esse termo (art. 616, § 3º da CLT).

Já no que concerne ao protesto judicial, entende Renato Saraiva, que, apesar do cancelamento da IN nº. 4/1993 do TST, os sindicatos continuam com a possibilidade de utilizá-lo junto ao presidente do Tribunal, com o escopo de preservar a data-base da categoria, fundamentando seu pedido no art. 867 e seguintes do CPC, que disciplinam a figura da medida cautelar específica denominada protesto judicial. Neste caso, deferido o protesto, a representação coletiva poderá ser ajuizada no prazo máximo de 30 dias, contados da intimação da decisão que deferiu o protesto, sob pena de perda da eficácia da medida em questão³⁴.

É digno de nota que no dissídio coletivo não há substituição processual, mas sim legitimação ordinária dos sindicatos.

Uma vez recebida e protocolada a petição inicial do dissídio e estando a mesma devidamente instruída, o Presidente do Tribunal, que detém *in casu* a competência funcional, designará audiência de conciliação, dentro do prazo de 10 dias, determinando

³³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1.133.

³⁴ SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: Método, 2009, p. 961.

a notificação postal dos dissidentes (art. 860 da CLT). Neste particular, cumpre salientar que alguns regimentos internos de Tribunais atribuem tal competência ao Vice-Presidente, o que, para Carlos Henrique Bezerra Leite, é de duvidosa constitucionalidade (art. 22, I da CRFB/88), além de haver norma expressa disciplinando a matéria. Para o autor, a única delegação legalmente admitida para a prática do ato previsto no art. 860 da CLT é a prevista no art. 866³⁵, do próprio diploma laboral³⁶.

É importante mencionar que o Presidente do Tribunal não fica adstrito às propostas das partes, podendo apresentar a solução que entender mais adequada para a resolução do conflito. Havendo acordo, o Presidente submete o dissídio ao Tribunal para ser homologado (art. 863 da CLT). A decisão que homologa tal acordo é também uma sentença normativa ou, para alguns, uma “decisão normativa”.

Todavia, se a instância instaurada for a de greve, a audiência deverá ser realizada o mais breve possível, sendo muitas vezes as partes envolvidas notificadas por telefone ou *fax*.

Insta salientar que é facultado ao empregador fazer-se representar na audiência pelo gerente ou por qualquer outro preposto que tenha conhecimento do dissídio, e por cujas declarações será sempre responsável (art. 861 da CLT).

A seguir, o processo será, mediante sorteio, distribuído a relator e revisor, tenha sido firmado o acordo ou tenha sido frustrada a conciliação. O feito é então submetido a julgamento pelo Tribunal Pleno ou outro órgão especial previsto no regimento interno

³⁵ “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”.

³⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1.134.

(Seções Especializadas em Dissídios Coletivos). No TST, a competência para os dissídios coletivos é da Seção Especializada em Dissídios Coletivos - SDC.

O MPT poderá, ao seu turno, emitir parecer escrito, antes da distribuição do feito, ou oral, na sessão de julgamento (art. 11 da Lei nº. 7.701/88).

No dissídio coletivo, não há de se cogitar de julgamento *extra* ou *ultra petita*, já que nele não há pedido, mas proposta de criação de novas normas ou interpretação de normas preexistentes. Percebe-se, pois, que o procedimento do dissídio coletivo apresenta certa flexibilidade, em decorrência da ausência de normas formais.

Não há também, deste modo, lugar para revelia ou confissão, pois está em debate o interesse de toda uma categoria profissional ou econômica, motivo pelo qual a decisão a ser proferida transcende à iniciativa das partes. Busca-se o exercício do Poder Normativo, manifestado pela criação de regras jurídicas, instituídas em dado contexto jurídico, político, econômico e social. Neste sentido, preleciona o art. 864 da CLT que “*não comparecendo ambas as partes ou uma delas, o presidente submeterá o processo a julgamento*³⁷”.

As sentenças normativas, por sua vez, produzem coisa julgada com eficácia *ultra partes*, pois seus limites subjetivos estendem-se aos integrantes das categorias que figuraram como parte na demanda. Além disso, vigoram, conforme previsão do art. 867, parágrafo único da CLT: a partir da data de sua publicação, quando o dissídio for ajuizado após o prazo do art. 616, § 3º da CLT, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, na data do ajuizamento; a partir do dia

³⁷ Neste ponto, afirma Wagner Giglio que:

“Curiosamente, não têm as partes obrigação de comparecer à audiência designada: presentes ou ausentes, o processo será instruído, e não arquivado ou julgado à revelia, mesmo porque não teria sentido a pena de confesso, uma vez que não há pedido de *aplicação* de norma jurídica, mas de *criação* ou de *interpretação* da norma. Se comparecerem, as partes serão consultadas sobre a possibilidade de acordo, com base nas condições que forem propostas pelo presidente do Tribunal. Aceito o acordo, será submetido à homologação na primeira sessão do Tribunal ou da Seção Especializada em processos coletivos (CLT, art. 863); homologado, valerá como sentença transitada em julgado (CLT, art. 831, parágrafo único)”. GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 394.

imediatamente ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do art. 616, § 3º da CLT.

A respeito da repercussão dos instrumentos normativos nos contratos individuais de trabalho, o TST editou a Súmula nº. 277, ora reproduzida:

SENTENÇA NORMATIVA, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO. I – As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordo coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. II – ressalva-se da regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei n. 8.542, revogada pela Medida Provisória n. 1.709, convertida na Lei n. 10.192, de 14.02.2001.

Maiores detalhes acerca da sentença normativa e dos recursos cabíveis no âmbito do direito coletivo do trabalho serão analisados adiante.

No que tange ao pagamento das custas, cumpre mencionar que as mesmas caberão, solidariamente, às partes vencidas e serão calculadas sobre o valor arbitrado na decisão ou fixado pelo Presidente do Tribunal (art. 789, § 4º da CLT).

6.1. Procedimento do dissídio coletivo de extensão

Quando os efeitos da sentença normativa abarcarem apenas uma fração de empregados da empresa, poderá haver a extensão dessa decisão aos demais empregados da mesma empresa e, até mesmo, a extensão a todos os empregados da respectiva categoria profissional (arts. 868 e 869 da CLT).

A aludida extensão poderá dar-se pelo Tribunal competente na própria decisão, se considerar justo e conveniente, ou mediante solicitação de um ou mais empregadores, dos sindicatos envolvidos, do Ministério Público do Trabalho ou pelo próprio Tribunal prolator da decisão *ex officio*.

Contudo, para que a decisão possa ser estendida, é necessário que 3/4 dos empregadores e 3/4 dos empregados, ou os respectivos sindicatos, concordem com a

extensão da decisão, assinalando o Tribunal um prazo não inferior a 30 nem superior a 60 dias, a fim de que se manifestem os interessados. Ouvidos os interessados e o Ministério Público do Trabalho, será o processo submetido a julgamento, e, caso o Tribunal decida estender a decisão, marcará a data em que a referida extensão entrará em vigor.

Esclarece Wagner Giglio que a referida extensão fica, contudo, limitada às decisões sobre novas condições de trabalho, de acordo com a literalidade do art. 868 da CLT, e, por isso, os dissídios de natureza jurídica, pelo autor denominados “dissídios declaratórios”, não podem sofrer extensão³⁸.

6.2. Procedimento do dissídio coletivo de revisão

Embora o prazo máximo de vigência das sentenças normativas seja de quatro anos, nos termos do art. 868, parágrafo único da CLT, decorrido mais de um ano de sua vigência, poderão estas ser revistas, caso tenham fixado condições de trabalho, e quando modificadas as circunstâncias que as ditaram, de forma que as normas coletivas tenham se tornado injustas ou inaplicáveis (art. 873 da CLT).

Isto posto, decorrido mais de um ano e presente a cláusula *rebus sic stantibus*, a sentença normativa poderá sofrer um processo de revisão pelo Tribunal que a tiver proferido. A iniciativa da revisão caberá ao Tribunal prolator, ao Ministério Público do Trabalho, aos sindicatos ou ao(s) empregador(es) interessado(s) no cumprimento da decisão. Quando for promovida por iniciativa do Tribunal prolator ou do MPT, os sindicato e o(s) empregador(es) interessados serão ouvidos no prazo de 30 dias. Quando

³⁸ GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 397.

a iniciativa couber a uma das partes interessadas, serão as outras ouvidas também em igual prazo.

A revisão será julgada pelo Tribunal prolator da decisão, depois de ouvido o Ministério Público do Trabalho.

7. Sentença normativa e ação de cumprimento

A sentença normativa é a decisão proferida pelos Tribunais (Tribunal Regional do Trabalho ou Tribunal Superior do Trabalho) ao julgarem um dissídio coletivo.

Tratando-se de dissídio coletivo de natureza econômica, a sentença normativa terá natureza constitutiva, pois objetiva criar, constituir novas condições de trabalho. Já quando a sentença normativa for proferida no bojo de um dissídio coletivo de natureza jurídica, tal sentença terá natureza declaratória, uma vez que tem por objetivo tão somente interpretar a norma já existente. Ressalve-se aqui o posicionamento de Carlos Henrique Bezerra Leite acerca da sentença prolatada em dissídio coletivo de natureza mista, a que já se aludiu.

Conforme prevê o art. 868, parágrafo único da CLT: *“O tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a quatro anos”*. Entretanto, os tribunais têm fixado o prazo de vigência da sentença normativa em um ano, almejando com isso, que na data-base do ano seguinte os sindicatos participem de novas tratativas negociais. Ressalte-se aqui também a Súmula nº 277 do TST, já reproduzida.

No que pertine aos efeitos da sentença normativa, insta salientar que os mesmos são *erga omnes*, já que, em regra, atingem a todos os organismos sindicais envolvidos no dissídio coletivo, bem como todos os integrantes das categorias econômicas e

profissionais, associados ou não, repercutindo, portanto, nas relações individuais de trabalho. Contudo, nos dissídios instaurados por empregador(es), os efeitos alcançarão apenas os trabalhadores da(s) empresa(s) representados pelo sindicato, sejam associados ou não.

Já no que concerne à coisa julgada, a doutrina e a jurisprudência divergem, havendo duas correntes:

a) primeira corrente – sustenta que a sentença normativa somente faz coisa julgada formal, uma vez que pode ser objeto de cumprimento antes do seu trânsito em julgado; após um ano de vigência, a sentença poderá ser objeto de revisão, estando submetida à cláusula *rebus sic stantibus*; a sentença normativa não comporta execução, mas ação de cumprimento; a sentença normativa tem eficácia temporária³⁹. Esta é a corrente encampada pelo Tribunal Superior do Trabalho, à luz da Súmula nº. 397, a seguir reproduzida:

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 116 da SDI-II – Res. 137/2005 – DJ 22.08.2005).

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 116 – DJ 11.08.2003);

b) segunda corrente – considera que a sentença normativa faz coisa julgada formal e material. O art. 2º, I, c da Lei nº. 7.701/98, admite o cabimento de ação rescisória em face de sentenças normativas e daí restaria evidente que a atinente sentença produz coisa julgada material. Salienta Renato Saraiva que, além do argumento já aduzido, o próprio art. 872, parágrafo único, da CLT proíbe que na ação

³⁹ SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: Método, 2009, p. 965.

de cumprimento possam ser rediscutidas as matérias de fato e de direito já decididas na sentença normativa, o que caracteriza a imutabilidade da *res judicata*⁴⁰.

No que se refere aos recursos em processo do trabalho, insta salientar a observância de uma peculiaridade: segundo preleciona o art. 899 da CLT, são dotados apenas de efeito devolutivo. Contudo, o direito coletivo do trabalho apresenta uma exceção, ao admitir que o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho conceda efeito suspensivo a eventual recurso interposto em face de sentença normativa proferida pelo próprio Tribunal.

Com efeito, prolatada a sentença normativa pelo Tribunal Regional do Trabalho competente, o apelo cabível será o recurso ordinário, interposto no prazo de 8 dias. Em caso de acordo, nos autos do dissídio coletivo (decisão normativa), só caberá recurso ordinário por parte do Ministério Público do Trabalho (art. 83, VI da LC nº. 75/93 e art. 7º, § 5º da Lei nº. 7.701/88). O *Parquet* está legitimado, portanto para interpor recurso ordinário tanto nos dissídios em que for parte (dissídio coletivo de greve) quanto naqueles em que atuou como *custos legis*, isto é, naqueles em que apenas emitiu parecer oral ou escrito (art. 83, VI da LC nº. 75/93).

Neste passo, permite o art. 9º da Lei nº. 7.701/88 que o Presidente do TST conceda efeito suspensivo ao recurso ordinário, pelo prazo de 120 dias contados da publicação, salvo se este for julgado antes do término do prazo. O art. 14 da Lei nº. 10.192/01 também dispõe que “o recurso interposto de decisão normativa da Justiça do

⁴⁰ SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: Método, 2009, p. 965. No mesmo sentido posiciona-se Carlos Henrique Bezerra Leite ao afirmar que “a sentença normativa faz coisa julgada material (e, logicamente, formal), pois o art. 2º, I, c, da Lei n. 7.701/88 dispõe expressamente que compete, originariamente, à sessão especializada em dissídios coletivos ‘julgar as ações rescisórias propostas contra suas próprias sentenças normativas’, cabendo-lhe, nos termos do inciso II, alínea b, do referido artigo, julgar, em última instância, ‘os recursos ordinários interpostos contra as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em ações rescisórias e mandados de segurança pertinentes a dissídios coletivos’.

Ora, se cabe ação rescisória contra sentença normativa, então ela está apta a produzir a coisa julgada material (CPC, arts. 269 e 485, *caput*). Não é este, porém, o entendimento consubstanciado na Súmula n. 397 do TST, segundo o qual a sentença normativa produz apenas a coisa julgada formal”. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1.133.

Trabalho terá efeito suspensivo, na medida e extensão conferidas em despacho do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho”.

Vale dizer, o recurso ordinário interposto da sentença normativa terá sempre efeito suspensivo, cabendo ao Presidente do Tribunal “ad quem” (TST), em despacho (“rectius”, em decisão fundamentada), estabelecer, discricionariamente, as conseqüências concretas do efeito suspensivo, como, por exemplo, indicar as cláusulas que podem produzir efeito imediato e as que deverão aguardar o trânsito em julgado da decisão a ser proferida pela SDC⁴¹.

No entanto, caso a sentença normativa seja prolatada originariamente pelo TST, sendo a decisão não-unânime, caberão embargos infringentes (art. 2º, II, c da Lei nº. 7.701/98) a serem julgados pela SDC, salvo se a decisão atacada estiver em consonância com precedente jurisprudencial do TST ou da súmula de sua jurisprudência dominante. Nestas hipóteses, somente será possível o manejo de embargos de declaração e, eventualmente, de recurso extraordinário, se houver ofensa à Constituição.

Ainda em relação à sentença normativa, é acurado lembrar que a mesma não possui natureza condenatória e, por isso, não comporta execução. Seu conteúdo é, portanto, cumprido, tal como ocorre com a eficácia das normas jurídicas de caráter geral e abstrato. Desta forma, o não cumprimento espontâneo da referida sentença acarretará a propositura de ação de cumprimento, e não de ação executiva.

Com efeito, o art. 872, *caput* e parágrafo único, da CLT dispõe que:

*Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento, sob as penas estabelecidas neste Título.
Parágrafo único. Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade da decisão proferida, poderão os empregados ou seus sindicatos, independente de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar reclamação à Junta ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título, sendo vedado, porém, questionar sobre matéria de fato e de direito já apreciada na decisão⁴².*

⁴¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1.137.

⁴² “O acordo mencionado no *caput* do preceptivo em causa é aquele feito pelas partes na presença do Juiz Presidente, que o submete à homologação pelo Tribunal nos autos do dissídio coletivo (CLT, art. 863). Daí o emprego do termo ‘decisão normativa’, que é ato judicial meramente homologatório, diverso da sentença normativa, pois esta é fruto de julgamento das cláusulas constantes do dissídio coletivo. Noutro

Percebe-se, pois, que a ação de cumprimento é uma ação de conhecimento de cunho condenatório proposta pelo sindicato profissional ou pelos próprios trabalhadores interessados, perante a Vara do Trabalho, obedecida a regra do art. 651 da CLT, cujo procedimento é semelhante ao do dissídio individual. Não se admite, contudo, que as partes venham a discutir questões de fato ou de direito que já foram apreciadas na sentença normativa, ainda que esta não tenha transitado em julgado.

Aqui, caso ação seja proposta pelo sindicato, tratar-se-á de hipótese de substituição processual, uma vez que o sindicato estará, em nome próprio, pleiteando direito alheio.

A petição inicial da referida ação de cumprimento deverá ser instruída com a cópia da sentença normativa (acórdão) ou certidão de julgamento do dissídio coletivo, contendo as cláusulas que foram deferidas pelo Tribunal, sob pena de seu indeferimento (art. 872 da CLT combinado com os arts. 267, IV, e 284 do CPC).

Além disso, cumpre salientar que, embora silente o art. 872 da CLT a esse respeito, o art. 7º, § 6º da Lei nº. 7.701/88 estabeleceu que a aludida sentença poderá ser objeto de ação de cumprimento a partir do 20º dia subsequente ao julgamento, com base no acórdão ou certidão de julgamento. No mesmo sentido é a Súmula nº. 246 do TST:

*AÇÃO DE CUMPRIMENTO. TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA NORMATIVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento.*

Neste caso, se a decisão vier a ser modificada em grau recursal para determinar a extinção do processo sem resolução do mérito, a execução promovida na correspondente ação de cumprimento será extinta, já que deixou de existir o título exequendo em que se apoiava. Esta é a dicção da OJ nº 277 da SDI-I/TST:

falar, a sentença normativa aprecia o mérito da lide coletiva. A 'decisão normativa' é meramente homologatória da conciliação levada a efeito pelas partes nos autos do dissídio coletivo". LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, pp. 1.140-1.141.

AÇÃO DE CUMPRIMENTO FUNDADA EM DECISÃO NORMATIVA QUE SOFREU POSTERIOR REFORMA, QUANDO JÁ TRANSITADA EM JULGADO A SENTENÇA CONDENATÓRIA. COISA JULGADA. NÃO-CONFIGURAÇÃO. DJ 11.08.03. A coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutive, ou seja, da não-modificação da decisão normativa por eventual recurso. Assim, modificada a sentença normativa pelo TST, com a conseqüente extinção do processo, sem julgamento do mérito, deve-se extinguir a execução em andamento, uma vez que a norma sobre a qual se apoiava o título exequendo deixou de existir no mundo jurídico.

Havendo, pois, reforma da sentença normativa em grau de recurso ordinário, caberá mandado de segurança ou exceção de pré-executividade, sendo desnecessário o ajuizamento de ação rescisória contra a sentença da ação de cumprimento, segundo posicionamento do próprio TST, consubstanciado na já referida Súmula nº. 397.

Por outro lado, conforme prevê a Súmula nº. 350 do TST⁴³, o prazo prescricional relativo à ação de cumprimento de sentença normativa somente flui a partir da data do seu trânsito em julgado. Para Carlos Henrique Bezerra Leite, “o prazo deve ser de dois anos da data da extinção do contrato de trabalho ou cinco anos da data de extinção do prazo de vigência da norma coletiva criadora do direito, incidindo, em ambos os casos, a prescrição total⁴⁴”. Neste particular, salienta ainda o autor a edição da Súmula nº. 349 pelo TST (anterior à CRFB/88) com o seguinte teor: “A prescrição atinge somente as prestações de mais de dois anos, reclamadas com fundamento em decisão normativa da justiça do trabalho, ou em convenção coletiva de trabalho, quando não estiver em causa a própria validade de tais atos”.

Admite-se ainda que a ação de cumprimento seja utilizada para assegurar a observância de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (Lei nº. 8.984/95),

⁴³ “SUM-350 PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SENTENÇA NORMATIVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado”.

⁴⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1.145.

sendo o sindicato parte legítima para propô-la, conforme previsão inserta na Súmula nº.

286 do TST:

SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos.

Neste caso, a respectiva convenção ou acordo coletivo deverá instruir a petição inicial da ação de cumprimento, sob pena de seu indeferimento (art. 787 da CLT combinado com os arts. 267, IV e 284 do CPC).

Insta salientar que, por meio da OJ nº 188, a SDI-I do TST firmou entendimento de que há falta de interesse processual para a ação individual, singular ou plúrima, quando o direito vindicado já tiver sido reconhecido mediante sentença normativa, cabendo, em tal hipótese, ação de cumprimento. Segue o teor do referido precedente normativo:

DECISÃO NORMATIVA QUE DEFERE DIREITOS. FALTA DE INTERESSE DE AGIR PARA AÇÃO INDIVIDUAL. Inserida em 08.11.00 Falta interesse de agir para a ação individual, singular ou plúrima, quando o direito já foi reconhecido através de decisão normativa, cabendo, no caso, ação de cumprimento.

Por fim, no que concerne à submissão da Administração Pública aos efeitos da sentença normativa, faz-se necessário distinguir algumas situações. As empresas públicas e sociedades de economia mista que desenvolvem atividade econômica (art. 173, § 1º, II, da CRFB/88), por se constituírem em pessoas jurídicas de direito privado, se submetem aos efeitos da sentença normativa eventualmente prolatada. Quanto à Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, que adotar o regime estatutário, há consenso de que os efeitos da sentença normativa não alcançarão tais pessoas jurídicas de direito público, pois seus servidores não são regidos pela CLT, mas por estatuto próprio. A terceira situação a ser enfocada diz respeito aos empregados públicos da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, seja da União, dos

Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios. Neste caso, considera Renato Saraiva que eventual sentença normativa não produzirá seus efeitos, uma vez que:

- *A administração pública deve respeitar o princípio da legalidade, somente podendo conceder aumento aos servidores ocupantes de cargos ou empregos públicos mediante lei de iniciativa do chefe do Poder Executivo (arts. 61 e 37, X, da CF/1988);*
- *O art. 169, §§ 1º e 2º, da CF/1988 estabelece que qualquer aumento da remuneração dos servidores ocupantes de cargos ou empregos públicos somente será possível se houver prévia previsão orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes, bem como se existir autorização específica da lei de diretrizes orçamentárias;*
- *A Constituição Federal de 1988 também determina que a revisão geral da remuneração dos servidores públicos será feita na mesma data, sempre mediante lei (art. 37, X);*
- *Não foi assegurado aos servidores públicos o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho (art. 39, § 3º, da CF/1988), não se aplicando também a esses servidores, por consequência, as sentenças normativas⁴⁵.*

O TST firmou entendimento sobre a questão por meio da OJ nº 5 da SDC, *in verbis*:

DISSÍDIO COLETIVO CONTRA PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO – IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA. Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal.

8. Conclusão

À guisa de conclusão, pode-se afirmar que o Poder Normativo da Justiça do Trabalho consiste na competência constitucionalmente assegurada aos Tribunais laborais de solucionar os conflitos coletivos de trabalho, fixando, por meio da denominada sentença normativa, normas gerais e abstratas de conduta. Aqui se insere o dissídio coletivo, instrumento de heterocomposição, cujo escopo reside em dirimir os conflitos coletivos de trabalho através do pronunciamento do Poder Judiciário do

⁴⁵ SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: Método, 2009, p. 970.

Trabalho, seja fixando novas normas e condições de trabalho para determinadas categorias, seja interpretando normas jurídicas preexistentes.

Entretanto, é inegável que a EC nº. 45/2004, ao alterar o § 2º do art. 114 da CRFB/88, limitou o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, uma vez que o dissídio coletivo de natureza econômica apenas poderá ser proposto se houver mútuo acordo, isto é, se houver a concordância de ambas as partes⁴⁶. Mais do que isso, encontra-se o referido Poder Normativo limitado pela própria Constituição e pela lei, somente podendo atuar no vazio, no vácuo deixado propositadamente pela norma, não sendo lícito, contudo, sobrepor-se ou contrariar a legislação em vigor.

Há também de se lembrar que o dissídio coletivo apenas poderá ser suscitado uma vez esgotada ou frustrada, total ou parcialmente, a negociação coletiva implementada diretamente pelos entes interessados, ou ainda mediante intermediação do órgão competente do Ministério do Trabalho, através das chamadas “mesas de negociação”. Se o dissídio for suscitado sem o esgotamento da negociação prévia pelos entes interessados, será o processo extinto pelo Tribunal do Trabalho sem resolução do mérito, com assento no art. 267, inciso IV, do CPC.

Ainda no campo das inovações trazidas pelo advento da EC nº. 45/2004, saliente-se a nova redação conferida ao art. 114, inciso II, da CRFB/88, que tornou

⁴⁶ Neste particular, afirma Manoel Antonio Teixeira Filho que a exigência do acordo entre as partes para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica consiste em situação “surreal”. Segundo o referido autor, “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. Se as partes não se avençarem com vistas à celebração de acordo ou de convenção coletiva, é razoável presumir que também não se avençarão para efeito de promover dissídio coletivo. Não cremos tenha sido essa a melhor forma de se estimular as partes à negociação, à solução consensual do conflito de interesses. Verifica-se, em face disso, que a despeito de o poder normativo da Justiça do Trabalho não haver sido anatematizado, banido (como muitos desejavam), acabou sendo reduzido de modo expressivo”. TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. Vol. III. São Paulo: LTr, 2009, p. 2.982. Mauro Schiavi também assevera que “a exigência do comum acordo previsto no § 2º do art. 114 da CF não extinguiu o poder normativo. Mas, sem dúvida, o acesso a ele foi restringido e se criou um obstáculo à sua instauração, que para alguns é uma condição da ação, para outros um pressuposto processual”. SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 968.

explícita a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve, entre elas, o dissídio de greve.

Além disso, foi acrescentado o § 3º ao art. 114 da CRFB/88, que permitiu ao MPT instaurar a instância em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão ao interesse público.

Não se pode também perder de vista a competência para o julgamento do dissídio coletivo. Quando a base territorial dos sindicatos envolvidos estiver inserida na jurisdição de somente um Tribunal Regional do Trabalho, será o mesmo competente, de forma originária, para conhecer do dissídio. Entretanto, caso a base territorial dos entes sindicais abranja jurisdição de mais de um Tribunal Regional do Trabalho, a competência originária para julgamento do dissídio será do Tribunal Superior do Trabalho.

Já no que tange à sentença normativa, prolatada em sede de dissídio coletivo, cumpre mencionar que a mesma produz efeitos *erga omnes*, pois, em regra, atingirá todos os organismos sindicais envolvidos no dissídio coletivo e todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais, associados ou não, repercutindo nas relações individuais de trabalho. Quanto ao início de sua vigência, três situações podem ser vislumbradas:

a) vigorará a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio coletivo após o prazo previsto no art. 616, § 3º da CLT, a que já se aludiu;

b) produzirá efeitos a partir da data do seu ajuizamento, quando não existir acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa em vigor;

c) terá vigência a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio coletivo dentro do prazo previsto no art. 616, § 3º da CLT.

Pode a sentença normativa ser objeto de extensão e revisão, neste último caso, em virtude da aplicação da cláusula *rebus sic stantibus*, ou ainda quando as condições que a ditaram tenham se tornado injustas ou inaplicáveis.

Por fim, insta também lembrar que, em caso de não cumprimento voluntário da sentença normativa, caberá a propositura de ação de cumprimento e não de ação executiva, uma vez que a sentença em questão não tem natureza condenatória. Pode ser proposta pelo sindicato profissional ou pelos próprios trabalhadores interessados, e não há necessidade de se aguardar o trânsito em julgado da sentença normativa para seu ajuizamento. O prazo prescricional relativo à ação de cumprimento flui apenas a partir da data de seu trânsito em julgado.

9. Bibliografia

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar/jurisprudência* (atual. por Eduardo Carrion). 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros*. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. “Pressupostos do cabimento do dissídio coletivo”. In: *Revista Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, n. 70, abr. 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual de Trabalho*. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2002.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. “Dissídio coletivo e emenda constitucional n. 45/04. Considerações sobre as teses jurídicas do comum acordo”. In: *Revista do Advogado*, Ano XXVI, julho de 2006, nº. 86, São Paulo: AASP.

SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: Método, 2009.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. Vol. III. São Paulo: LTr, 2009.