

O DISSÍDIO COLETIVO E SUAS FASES PROCEDIMENTAIS^(*)

Ives Gandra da Silva Martins Filho (**)

I) LACONISMO LEGAL NO PROCESSO COLETIVO

É freqüente falar-se na **flexibilidade** do Processo Coletivo do Trabalho, em decorrência do **laconismo legal** na sua regulamentação (apenas **20 artigos da CLT**). Com isso, se procura justificar a adoção de procedimentos menos ortodoxos na instrução e julgamento dos dissídios coletivos, dando-se azo a soluções e decisões que, em muitos casos, pecam pela **carência de rigor técnico**.

Se, por um lado, a flexibilidade é um valor a ser enaltecido, pois realça a **oralidade** como característica diferenciadora do Processo do Trabalho, por outro, necessária se faz a adoção de **critérios e procedimentos unívocos, devidamente categorizados**, que dêem **maior cientificidade** ao processo de decisão nos dissídios coletivos.

Com efeito, em **dissídios coletivos de servidor público**, por exemplo, alguns Tribunais se davam por incompetentes para prolatar sentença normativa, quando o correto seria extinguir o processo sem julgamento do mérito por **impossibilidade jurídica do pedido**, já que se acolhesse a **incompetência normativa**, teria que declinar da competência para outra Corte, que, no caso, não existe.

Justamente para **evitar a proliferação de critérios díspares**, em função da parca regulamentação celetária sobre o Processo Coletivo, é que o TST editou ultimamente a **Instrução Normativa n. 4/93**. E, nessa esteira, temos procurado, simultaneamente, mostrar a conveniência da utilização das **normas gerais do Processo Civil**, tais como inscritas no CPC, louvando-se nos arts. 763 e 769 da CLT, como **fonte subsidiária do processo laboral**, para se dar rigor técnico às decisões e univocidade aos procedimentos.

Assim, também o Processo Coletivo se aproveitaria do **arcabouço teórico do exercício do direito de ação**, tal como desenvolvido no diploma instrumental civil, naquilo que a ação coletiva possui de semelhante com a ação no processo civil, isto é, quanto às **normas de caráter estritamente processual**, pois que, do ponto de vista do resultado de cada uma das espécies de processo, diferem essencialmente, pois a **ação civil visa à aplicação da lei a um caso concreto**, enquanto a **ação coletiva trabalhista gera a elaboração de norma jurídica**, aplicada às partes em litígio.

Com efeito, o **Poder Normativo** da Justiça do Trabalho tem natureza própria de poder **legiferante**, pela instituição de novas normas e condições de trabalho para

(*) Roteiro da Palestra proferida no III Congresso Goiano de Direito do Trabalho, realizada em Goiânia (GO) no dia 9 de junho de 1994.

(**) Subprocurador-Geral do Trabalho e Mestre em Direito Público pela UnB.

a categoria em conflito. Seu resultado, portanto, é uma **sentença normativa** de caráter genérico e abstrato, fruto do exercício de um **poder discricionário**, calcado na **oportunidade e conveniência** de se contemplar determinada categoria com vantagens trabalhistas novas. Mas o processo para se chegar a esse resultado é eminentemente **jurídico**, calcado no **princípio da legalidade** e, como tal, está a demandar critérios mais seguros e rigorosos nos seus procedimentos.

II) AS CONDIÇÕES DA AÇÃO COLETIVA

No Processo Civil, são **condições do exercício do direito de ação** a **possibilidade jurídica** do pedido, a **legitimidade** "ad causam" das partes, e o **interesse processual**, sendo que a ausência de qualquer deles leva à extinção do processo sem julgamento do mérito, em face da **carência de ação** (CPC, art. 267, VI).

Ora, é possível a **adequação das categorias jurídicas** do Processo Civil ao **Processo Coletivo do Trabalho**, com o que teríamos:

1) **Possibilidade Jurídica do Pedido** - diz respeito, no Processo Civil, à previsão, no ordenamento jurídico do Estado, de **proteção ao direito material** pretendido pelo autor (que haja lei assegurando o direito). No Processo Coletivo, não pode estar ligada à existência de previsão legal da pretensão do autor, materializada num direito objetivo ao bem em disputa, já que os dissídios coletivos é que **criam o direito objetivo**, instituindo norma jurídica nova, para disciplinar as relações laborais entre as partes em conflito. Assim, a previsão antecipada do direito, no Processo Coletivo, deve dizer respeito ao **direito instrumental**, ou seja, ao próprio direito de ação coletiva, tal como garantido na Constituição Federal (CF, art. 114, § 2º) e disciplinado pela CLT (arts. 856-875), com o que, após a decisão do STF na **ADIn 492-DF**, teríamos a impossibilidade jurídica dos **dissídios coletivos de servidores públicos**, pois **vantagens econômicas** para a categoria só podem ser concedidas aos **servidores públicos mediante lei** (CF, art. 61, § 1º, II, "a"), bem como, em se tratando de **entes públicos**, a Constituição veda a realização de despesas fora daquelas previstas no **orçamento** (CF, art. 167, II).

2) **Legitimação "ad causam"** - consistente, dentro do Processo Civil, na **titularidade do direito material** que se postula, comportaria adequação ao Processo Coletivo, considerando-se a **categoria** (conjunto abstrato dos trabalhadores pertencentes a um mesmo ramo produtivo ou profissão) como a titular dos **interesses** postulados em juízo pelos **sindicatos** nos dissídios coletivos, o que levaria à conclusão de que a **legitimação do sindicato para postular em juízo** adviria da **autorização** da categoria, que se faz através de **assembleia geral**, convocada pela entidade de classe (CLT, art. 859).

3) **Interesse Processual** - correspondente, no Processo Civil, a ter o autor interesse em obter a tutela do direito material, por ocorrer lesão ao mesmo, teríamos, no Processo Coletivo, em que se cria direito novo, insuscetível de lesão anterior, a **lesão à Justiça Social**, "quando se tiverem **modificado as circunstâncias que as ditaram** de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis" (CLT, art. 873). Assim, a **alteração das condições** fáticas de prestação do trabalho assalariado é que gera o interesse processual no ajuizamento da ação coletiva, uma vez que há a **necessidade de fixação de novas regras jurídicas** para disciplinarem a relação de trabalho no âmbito de uma determinada categoria.

III) PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS DA AÇÃO COLETIVA

O Código de Processo Civil coloca como uma das causas de extinção do processo sem julgamento do mérito a ausência de **pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular** do processo (CPC, art. 267, IV).

Costuma-se dividir os pressupostos processuais em dois grandes grupos:

a) **subjetivos**, referentes à pessoa do juiz (deve ter jurisdição, competência e ser imparcial) e das partes (que devem ter capacidade para estar em juízo - "legitimatio ad processum"); e

b) **objetivos**, concernentes à inexistência de fatos impeditivos (coisa julgada ou litispendência) e à subordinação do procedimento aos ditames legais (petição apta, citação regular, procuração hábil, etc.).

Sendo os pressupostos processuais requisitos necessários para se estabelecer regularmente a relação jurídica processual, devem ser **apreciados antes das condições da ação**. E variam conforme a espécie de ação de que se trate, pois, para o exercício de ações especiais, o legislador coloca requisitos adicionais para o exercício do direito de invocar a tutela jurisdicional do Estado.

No Processo Coletivo do Trabalho, o **dissídio coletivo**, dada sua natureza de ação especialíssima (onde há criação de direito e não apenas interpretação da lei existente e aplicação ao caso concreto), possui, além dos pressupostos processuais genéricos (comuns a qualquer ação), alguns **pressupostos específicos**, tais como a necessidade de **negociação prévia** (CF, art. 114, § 2º) ou a obrigatoriedade da **fundamentação sócio-econômica dos pedidos** formulados no dissídio (CLT, art. 858, "b", e Precedente Normativo n. 37 do TST).

Passamos, pois, à análise destacada de cada um dos pressupostos processuais da ação coletiva.

1) Pressupostos Subjetivos

a) **Competência do Órgão Julgador** - só têm competência para apreciar dissídios coletivos os **Tribunais do Trabalho**, ou seja, TRTs e TST. A ação coletiva é, pois, ajuizada originariamente, num tribunal. A competência hierárquica varia conforme o âmbito do dissídio:

***TRT** - somente aprecia e julga os dissídios de âmbito **regional** (ligados ao território sobre o qual tem jurisdição)(CLT, art. 678, I, "a", e Lei 7.701/88, art. 6º);

***TST** - decide originariamente sobre os dissídios de âmbito **supra-regional** (que abrange mais de um Estado federado) ou **nacional** (toda a categoria no Brasil)(CLT, art. 702, I, "b", e Lei 7.701/88, art. 2º, I, "a").

b) **Legitimação "Ad Processum"** - sendo a **capacidade de se estar em juízo**, ordinariamente pertence ao titular do direito material lesado e se confunde com a legitimação "ad causam", mas, no Processo Coletivo, no entanto, quem postula em juízo não é a categoria diretamente (o conjunto dos empregados), mas o **sindicato** que a representa (CF, arts. 8º, III, e 114, § 2º; CLT, art. 857), em fenômeno que se denomina "**substituição processual**" (legitimação extraordinária), pela qual o **sindicato pleiteia em nome próprio, direito alheio**. Assim, via de regra, tem **legitimidade ativa** para suscitar o dissídio coletivo o **sindicato que representa a categoria** numa

dada base territorial. Também as **empresas** diretamente (RITST, art. 311) ou o **Ministério Público**, em caso de greve (CLT, art. 856), têm legitimação *“ad pro-ces-sum”*. Em vista do **princípio da unicidade sindical** (CF, art. 8º, II) e da necessidade do **registro** (no MTb, conforme decisão do STF, no Mandado de Injunção n. 144, em que se considerou recepcionado pela nova ordem constitucional o art. 517 da CLT), para que a entidade de classe adquira **personalidade sindical** (CF, art. 8º, III), poderá ocorrer que, *ajuizado dissídio coletivo por sindicato obreiro* que se diz representante da categoria profissional, e formada a relação processual com o sindicato patronal ou empresa, outro sindicato de empregados, que se julgue o legítimo representante dessa mesma categoria, ingresse em juízo através de **oposição** (CPC, art. 56), buscando o reconhecimento judicial do direito exclusivo de representar os interesses da categoria. Entendemos que, das 4 formas elencadas pelo Código de Processo Civil (Livro I, capítulo VI) como de **intervenção de terceiros** no processo (oposição, nomeação à autoria, denúncia da lide e chamamento ao processo), a única aproveitável como instituto no *Processo Coletivo do Trabalho* seria a da oposição, com a devida adequação à natureza especial do Processo Coletivo, de forma a garantir que um terceiro possa vir a integrar uma lide já constituída, contestando o direito de uma das partes estar em juízo. Nesse caso, caberia ao Tribunal, antes de apreciar o mérito da ação coletiva, decidir sobre a oposição existente, declarando, *“incidenter tantum”*, qual dos dois sindicatos em litígio possui a **legitimidade ativa para figurar** no dissídio coletivo como representante da categoria (O TST tem optado pelo que tenha o registro no MTb há mais tempo, até que o litígio intersindical de representatividade seja solvido pela Justiça Comum).

2) Pressupostos Objetivos

a) Inexistência de Litispendência - A **litispendência** como fato impeditivo do ajuizamento da ação também se aplica ao processo coletivo, não podendo o sindicato ajuizar novo dissídio enquanto pende de julgamento o anterior. Apenas se referir a **período posterior** é que não haverá litispendência, de vez que, por vezes, o acúmulo de processos a serem julgados pelos Tribunais levam à superposição de dissídios coletivos de uma mesma categoria referentes a anos diversos.

b) Negociação Coletiva Prévia - Condição para o ajuizamento do dissídio coletivo a **frustração da negociação coletiva** (CF, art. 114, §§ 1º e 2º), exigência prévia ao ajuizamento do dissídio coletivo (CLT, art. 616, § 4º). Quanto a tal pressuposto, o TST tem sido muito **rígido**, extinguindo inúmeros processos, quer originários, quer em grau de recurso (com sentença normativa concedendo as vantagens pleiteadas), sem julgamento do mérito, com base na não comprovação da negociação coletiva prévia, deixando desguarnecidas as categorias profissionais, dada a perda da data-base.

c) Inexistência de Norma Coletiva em Vigor - Tendo a coisa julgada, no processo coletivo, caráter temporário (vale pelo período de vigência consignado na sentença normativa), impede que nesse período possa ser ajuizado novo dissídio (vigência mínima de um ano - CLT, art. 873). A única exceção permitida, tal como contemplada na Lei de Greve, é a da superveniência de **fato novo** ou **acontecimento imprevisto** que modifique substancialmente a relação de trabalho (Lei 7.783/89, art. 14, § único, II).

d) Observância da Época Própria para Ajuizamento - Não estando a ação coletiva sujeita a **prazo prescricional**, uma vez que não supõe lesão a qualquer direito

preexistente, tem-se, no entanto, que a Consolidação estabelece o **período** dentro do qual deve ser ajuizado o dissídio: os **60 dias** anteriores ao término da vigência da norma coletiva anterior, que pode ser acordo, convenção ou sentença normativa (CLT, art. 616, § 3º). A partir do 60º dia anterior à data-base da categoria, até o último dia anterior à mesma, poderá o sindicato obreiro, a qualquer momento, ajuizar o dissídio coletivo. No entanto, passada a data-base, a categoria ficará exposta ao **vazio normativo temporário**, na medida em que a sentença normativa prolatada não poderá retroagir à data-base da categoria (CLT, art. 867, § único, "b"), mas entrará em vigor apenas a partir de sua **publicação** (CLT, art. 867, § único, "a"). Para estimular a continuidade da negociação coletiva e, ao mesmo tempo, preservar a data-base da categoria, caso seja finalmente frustrada a negociação, criou o TST a figura do **protesto judicial** (IN n. 4/93, item II), proposto pelo sindicato, de forma a postergar por mais trinta dias o ajuizamento do dissídio, sem perda da data-base.

e) Elementos da Petição Inicial (Representação) - Podem ser divididos em:

requisitos extrínsecos - que são os documentos que devem acompanhar a representação, no sentido de fazer prova do preenchimento das condições da ação e dos pressupostos processuais (RITST, art. 317, Parágrafo único):

- * edital de convocação da assembléia geral da categoria;
- * ata da assembléia geral;
- * lista de presença da assembléia geral;
- * correspondência, registros e atas referentes à negociação coletiva tentada ou realizada diretamente ou mediante a intermediação do órgão competente do Ministério do Trabalho;
- * norma coletiva anterior (acordo, convenção ou sentença), se o dissídio é revisional;
- * procuração passada pelo presidente do suscitante ao advogado subscritor da representação.

requisitos intrínsecos, consistentes na **forma** pela qual deve ser articulada a pretensão do suscitante (CLT, arts. 857-858; RITST, art. 317):

* a designação e qualificação dos suscitantes e suscitados, com a indicação da delimitação territorial de representação das entidades sindicais, bem como das categorias profissionais e econômicas envolvidas no dissídio coletivo e, ainda, do *quorum* estatutário para deliberação da assembléia;

* **as bases da conciliação**, isto é, a proposta do sindicato obreiro das **cláusulas** que deseja ver instituídas. Trata-se, pois, do rol reivindicatório da categoria profissional.

* **os motivos do dissídio** dizem respeito à **fundamentação** da representação, ou seja, as razões fáticas (econômicas e sociais) ensejadoras da alteração da disciplina legal ou convencional vigente no âmbito da categoria, pela edição de norma coletiva nova. Em relação às cláusulas econômicas (v.g., reajuste salarial, produtividade), deve a proposta obreira vir acompanhada do correspondente **estudo ou levantamento econômico** que demonstre a necessidade e a conveniência da instituição da condição proposta (v.g., variação anual da inflação, taxa de crescimento do

produto real no setor a que se refere o dissídio). Quanto às demais cláusulas, a **natureza diversa do trabalho** prestado em cada setor produtivo impede que o magistrado tenha um perfeito conhecimento das condições específicas de cada categoria, o que exige que a representação exponha com clareza os motivos pelos quais tal ou qual cláusula deve ser instituída. Assim sendo, torna-se imprescindível a **fundamentação específica de cada cláusula** proposta no dissídio, para que o magistrado possa decidir, com conhecimento de causa, se convém ou não instituí-la. O TST, com base no **Precedente Normativo n. 37 do TST**, não tem apreciado as cláusulas não fundamentadas devidamente.

IV) A FASE POSTULATÓRIA

Figura nova, introduzida pela Instrução Normativa n. 4/93 do TST para assegurar a data-base das categorias, de forma a não comprometer o bom andamento da negociação coletiva, é a do **protesto judicial** antecedente ao ajuizamento do dissídio coletivo (item II). O mesmo foi albergado pelo art. 310 do novo RITST.

No processo comum, o instituto do protesto judicial constitui ato **pré-processual** (preparatório de uma possível ação), que tem por finalidade **prevenir responsabilidade**, prover a **conservação de direitos** ou **manifestar intenção** da prática de ato processual (CPC, art. 867). Tem como um dos principais efeitos o de **interromper a prescrição** (CC, art. 172, II), de vez que constitui **manifestação de não conformismo** com a lesão sofrida ou com o interesse desatendido.

Justamente dentro desses parâmetros é que se enquadra a figura do protesto judicial no Processo Coletivo do Trabalho: consubstancia **manifestação de intenção** do sindicato, no sentido de que tenciona ajuizar dissídio coletivo, e, ao mesmo tempo, **provê a conservação do direito de ação coletiva**, dilatando o prazo de ajuizamento da mesma.

Assim, formalizado o protesto judicial pouco antes da data-base da categoria, asseguram-se mais **30 dias** para se dar continuidade à negociação coletiva (item III da IN n. 4/93-TST), contados da intimação do despacho que deferiu o protesto. Nesse prazo, deverá ser ajuizada a ação coletiva.

Ajuizado o dissídio coletivo, é submetido ao **Presidente do Tribunal**, que emite um **juízo de admissibilidade prévio** da representação, quanto aos aspectos formais da petição inicial (CLT, art. 860; RITST, art. 315), podendo conceder até **10 dias** para que o suscitante **emende a representação incompleta**, podendo indeferi-la, caso não emendada no prazo concedido, com a conseqüente extinção do processo (RITST, art. 315, § 1º).

Deferida a inicial, será promovida a **citação** dos suscitados, pela **via postal** (CLT, art. 841). Nos **dissídios coletivos de greve**, mormente naqueles em que a paralisação se dá em relação a serviços essenciais para a sociedade, a necessidade de se dar **maior celeridade** ao processo tem levado os tribunais trabalhistas a adotarem a citação pela via do **telex**, com a correspondente confirmação de recebimento. O **procedimento coaduna-se com a orientação** do art. 214 do CPC, segundo o qual "o comparecimento espontâneo do réu supre a falta de citação" (§ 1º). Nesse sentido, atingido o objetivo de dar ao suscitado ciência da representação, o meio utilizado é de importância secundária, dado o caráter instrumental das normas processuais, sem que haja apego excessivo ao formalismo.

Também o **fax** pode servir, e ainda melhor, para dar celeridade aos dissídios coletivos de greve, desde que adotada a praxe da **confirmação de recebimento**, agilizando a citação do suscitado, bem como a notificação da suscitante sobre a data da audiência. O mesmo deve ocorrer em relação ao **Ministério Público**, que deve ser cientificado da audiência de conciliação e instrução, já que deverá estar presente à mesma através de um de seus membros.

Citado o suscitado, resta formada a **relação processual Autor-Juiz-Réu**, devendo este último comparecer à audiência de conciliação e instrução. O Processo Coletivo **não comporta a figura da revelia**, pois o Capítulo IV do Título X da CLT não contém qualquer disposição sobre revelia ao disciplinar os "**Dissídios Coletivos**" (arts. 856-875).

De acordo com o art. 862 da CLT, o suscitado oferecerá, na audiência de conciliação e instrução, sua **proposta de solução** do dissídio coletivo. Em nenhum momento, no Processo Coletivo, a CLT fala em revelia, defesa ou contestação. Esta última refere-se, pois, às **razões de suscitado**, concernentes ao seu pronunciamento sobre as bases da conciliação (art. 862).

Dispõe o art. 317 do RITST que o suscitado, ao deduzir sua defesa na audiência de conciliação e instrução, esclareça destacadamente as **condições financeiras das empresas** como também a **situação econômica do respectivo setor de atividades**, de forma a justificar possível oposição às cláusulas que importem majoração salarial.

Não obstante silencie o Diploma Consolidado a respeito da **reconvenção** quando trata dos dissídios coletivos, esta é perfeitamente compatível com o Processo Coletivo do Trabalho, tendo em vista que, por se tratar de Juízo de Equidade instituidor de norma jurídica, também o suscitado poderá ter interesse na fixação de novas condições de trabalho.

Sendo a reconvenção o contra-ataque do réu, quando houver **conexão** entre os pedidos (CPC, art. 315), concebe-se no dissídio coletivo basicamente em duas hipóteses:

a) proposta patronal de cláusulas suplementares - quando o suscitado-empresa ou sindicato patronal propõe também cláusulas para serem apreciadas pelo Tribunal e incluídas na sentença normativa, além daquelas reivindicadas pelo sindicato suscitante obreiro, tal como o reconhecimento normativo do revezamento de 12x36 horas, de interesse maior das empresas do que dos empregados; e

b) reivindicações obreiras em dissídio de greve - quando, o suscitante-empresa ou Ministério Público instauram o dissídio buscando a declaração da abusividade de greve e a imposição de sua cessação, e o suscitado-sindicato obreiro traz a juízo as reivindicações da categoria profissional, que motivaram a paralisação dos serviços.

Como se trata de pretensão do réu, ainda que conexa à causa principal, o diploma instrumental civil estabelece que a desistência ou extinção do processo em relação à ação principal **não compromete o prosseguimento** do mesmo em relação à reconvenção (CPC, art. 317).

Assim, a resposta do suscitado também deve ser considerada como parte da fase postulatória, de vez que pode haver postulação de condições de trabalho pelo suscitado.

V) A FASE INSTRUTÓRIA

À semelhança dos dissídios individuais, os dissídios coletivos também estão sujeitos à **conciliação judicial**, tendo em vista a vocação predominantemente conciliatória da Justiça do Trabalho.

A tarefa de conciliar interesses coletivos não é fácil e exige dotes especiais dos magistrados trabalhistas. A conciliação constitui continuação da negociação coletiva, agora na presença de um **mediador**, que é o juiz laboral. Pode este, no seu empenho em compor voluntariamente o conflito, adotar práticas que sirvam para **aparar arestas e fomentar o diálogo**. No TST, por exemplo, contígua à sala de audiências de dissídios coletivos, existe uma sala de reuniões para servir de suporte à tarefa conciliatória e que, muitas vezes, é utilizada pelo Ministro instrutor para **conversar separadamente com as partes**, averiguando os reais empecilhos à composição amigável da lide, e que muitas vezes não são abertamente confessadas pelas partes em audiência, para não acirrar os ânimos e fechar as portas de um acordo.

Assim, a **sensibilidade do magistrado** para os problemas existentes no âmbito da categoria ou do setor produtivo em questão e a capacidade que tenha para não desanimar diante da intransigência inicial das partes, pode lograr soluções melhores para a composição do conflito coletivo do que aquelas acaso impostas posteriormente pela Justiça do Trabalho.

Com efeito, a **composição voluntária** do dissídio, ainda que já na fase judicial, constitui solução normativa infinitamente mais perfeita do que aquela criada genericamente pela Justiça do Trabalho. Isto porque as partes em litígio conhecem muito melhor as **condições de trabalho e econômicas do setor**, do que os magistrados do trabalho.

Também a **conciliação parcial** do dissídio deve ser considerada um êxito para a Justiça Laboral. Tal ocorre, em geral, em relação às cláusulas não econômicas, pois quanto a estas últimas, especialmente a do percentual do reajuste salarial, o impasse pode ser insolúvel em termos de transigência de uma das partes.

As **vantagens da conciliação, ainda que parcial**, são as de que:

a) as cláusulas mais específicas das condições próprias de trabalho da categoria são instituídas **por quem conhece** a situação fática do setor; e

b) a ação será julgada **mais rapidamente**, uma vez reduzido o número de cláusulas sujeito a julgamento.

A negociação na fase judicial é também ampla, sendo corrente a **transação em torno a grupo de cláusulas**. Assim, diante de situação recessiva do setor econômico, podem os empregados admitir um reajuste salarial menos generoso, mediante a concessão de cláusulas sociais garantidoras do emprego. Assim, a composição dá-se quer pela adequação de cada cláusula à vontade particular dos litigantes, quer pela solução global do dissídio, mediante transigência de cada parte em relação a grupos de cláusulas.

Conciliado o dissídio, o termo de acordo será submetido à **homologação** do Tribunal (CLT, art. 863), sendo, na audiência, **sorteado relator para o feito**, o qual, antes, deverá ser submetido ao crivo do Ministério Público, que poderá se opor à homologação de qualquer cláusula que atente contra preceito de ordem pública (Lei Complementar n. 75/93, art. 83, IX). *Seria o caso, v.g., de cláusula que previsse desconto assistencial a favor do sindicato, sem direito à oposição do empregado.*

Intransigentes as partes nos seus pontos de vista, frustrada se vê a conciliação, o que impõe a **instrução** do processo coletivo, com a **coleta dos elementos fáticos** necessários ao perfeito conhecimento da causa e das condições de trabalho da categoria.

A instrução do processo, que corresponde à **fase probatória** no processo de dissídio individual, visa à demonstração, perante o juízo, da veracidade das assertivas formuladas pelas partes em seus arazoados. No Processo Comum e no do Trabalho relativo aos dissídios individuais, os meios de prova são classificados em **depoimentos** (CPC, arts. 342-247), **documentos** (CPC, arts. 364-399), **testemunhas** (CPC, arts. 400-419), **perícias** (CPC, arts. 420-439) e **inspeções** (CPC, arts. 440-443). A CLT prevê, ainda que sucintamente, os mesmos meios de prova (arts. 845 e 848).

No dissídio coletivo, guardadas as devidas proporções e parâmetros específicos, tais meios também são admissíveis, visando demonstrar basicamente duas **espécies de fatos**:

a) Nos dissídios de natureza econômica suscitados pela categoria profissional, as **condições de trabalho** vivenciadas, para que o Tribunal possa regulá-las convenientemente, criando norma que se amolde tanto à realidade laboral dos empregados, quanto à situação financeira das empresas e econômica do setor produtivo; e

b) Nos dissídios de greve suscitados pela categoria econômica, as **circunstâncias nas quais se desenrolou o movimento pardiata**, se com observância, ou não, dos ditames da lei de greve.

Para a primeira espécie de fatos, os meios mais aptos são geralmente os **documentos** e **perícias**, no sentido de descrever as características do trabalho num determinado setor produtivo ou a situação econômica e financeira do mesmo. Assim, produtividade, lucratividade, adiantamentos recebidos, são dados técnicos que dependem, muitas vezes, de levantamentos estatísticos de órgãos oficiais ou de peritos.

Também pode se valer o magistrado instrutor de **depoimentos** em audiência, para esclarecimento de terminologia específica de determinado ramo laboral, bem como de **inspeção judicial** para verificar pessoalmente, formando sua convicção, sobre as condições reais de trabalho, mormente em relação a portuários que não são do conhecimento comum das pessoas, como no caso dos portuários ou trabalhadores subaquáticos, que tivemos oportunidade de inspecionar.

Como o juiz instrutor, no processo coletivo, à semelhança do antigo processo medieval-canônico, não é o mesmo que irá relatar a causa no Tribunal, ainda que participe do julgamento, como presidente do grupo normativo ou da seção de dissídios coletivos, deverá elaborar, quando realizar inspeção judicial em processo coletivo, **relatório** da vistoria, traduzindo a seus pares as impressões que captou a respeito das condições especiais de trabalho da categoria concreta.

Para a segunda espécie de fatos - aqueles ocorridos durante a greve e que servirão para caracterizá-la, ou não, como abusiva -, possível será a tomada de **depoimento** dos representantes das partes (e já não dos advogados), para se saber sobre o cumprimento dos dispositivos legais pertinentes ao aviso prévio sobre a paralisação e sobre as tratativas concernentes à manutenção de um mínimo de serviços em funcionamento. Também a inquirição de **testemunhas** poderá ser oportu-

na, no sentido de se apurar as condições pacíficas ou belicosas nas quais o movimento paredista se desenvolveu. Aqui também a prova **documental** será pertinente, referente à correspondência entre sindicato e empresa a respeito do aviso de deflagração de greve e sobre os empregados que estarão disponíveis para o atendimento das necessidades inadiáveis da sociedade e da empresa, no que concerne à manutenção de suas instalações.

Sobre a utilização de **meios videográficos**, parecem-nos aptos a transmitir uma visão das condições de trabalho especiais de determinada profissão, podendo ser incluídos entre os meios de prova, com as precauções próprias dos meios sujeitos a manipulações, desde que admitida sua conformidade pelos oponentes no processo (CPC, art. 383).

Todos esses meios de prova ficam abrangidos na expressão “depois de realizadas as **diligências** que entender necessárias”, com que o art. 864 da CLT sintetiza a fase instrutória, anterior à decisória.

VI) A FASE DECISÓRIA

Frustrada a conciliação e encerrada a instrução, é **sorteado para um juiz relator** (Instrução Normativa n. 4/93 do TST, item XIII), encaminhando-se os autos ao Ministério Público do Trabalho, para o **parecer obrigatório** (Lei 7.701/88, art. 11; LC 75/93, art. 83, IX). O parecer pode ser dado oralmente na própria audiência de instrução, ou na sessão de julgamento, quando oportuna se mostrar a impressão de maior celeridade ao feito, em casos de greve (IN n. 4/93, XIV, RITST, art. 318, § 1º).

Exarado parecer pelo Ministério Público do Trabalho, o dissídio coletivo será **analisado pelos juízes relator e revisor** antes de ser colocado em pauta de julgamento. A Instrução Normativa n. 4/93 do TST, buscando dar maior celeridade às ações coletivas originárias, estabeleceu prazos para a apreciação do processo (item XVI):

- a) **10 dias** para o **relator** examinar e restituir os autos conclusos ao revisor; e
- b) **5 dias** para o **revisor** analisar o processo e submetê-lo a julgamento, incluindo-o na pauta (norma repetida no art. 319 do novo RITST).

A **praxe** comum, no julgamento dos dissídios coletivos, decorrente do acúmulo de processos, da pressão para que fossem decididos celeremente, e do desconhecimento das características próprias do processo coletivo, era a da **apreciação de cada cláusula da representação de forma isolada**, com aplicação de **precedente normativo genérico** acaso existente, como se se tratasse de algo desvinculado de um contexto econômico mais abrangente, que é o da justa distribuição dos frutos da produção entre o capital e o trabalho.

Tal praxe gerava, muitas vezes, decisões que, no seu todo, eram **injustas**, por onerarem excessivamente as empresas, já que limitavam-se a acrescentar novos benefícios aos precedentes existentes e aplicados indiscriminadamente a todas as categorias.

Ora, como a sentença normativa tem por fim dar uma **solução global** a um conflito coletivo de trabalho, o ideal é que esse conflito fosse sopesado no seu todo, utilizando-se como fundamento para a adoção de algumas cláusulas o fato de se terem indeferido outras, e vice-versa.

Com efeito, a **discricionariedade** própria do processo coletivo, sujeito, quanto à decisão prolatada, aos princípios da **conveniência** e **oportunidade** de se deferir, ou não, determinado benefício aos trabalhadores, leva a que se possa considerar conveniente determinada vantagem laboral, mas inoportuna no momento de se prolatar a sentença normativa, dadas as outras vantagens já inseridas no seu bojo.

Nesse sentido, a IN n. 4/93 do TST, na esteira do art. 335 do Projeto de Alteração da Legislação Processual do Trabalho elaborado pelos Ministros **BARATA SILVA** e **JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS**, introduziu salutar orientação para o julgamento dos dissídios coletivos, ao dispor que “a apreciação do dissídio far-se-á cláusula a cláusula, podendo o órgão julgador, antes da proclamação final do julgamento, nas mesma assentada, e tendo em vista o total dos pedidos examinados, rever a solução proposta, de modo que a sentença normativa traduza, no seu conjunto, justa composição do conflito de interesses das partes e guarde adequação com o interesse da coletividade” (item XVII; RITST, art. 321).

Assim, a par da análise de cada cláusula, quanto à sua plausibilidade, far-se-á o **exame total dos benefícios** conferidos ao trabalhador através do dissídio, pois se representarem um ônus excessivo às empresas, algumas dessas cláusulas deverão ser indeferidas, podendo-se, desarte, conceder determinado benefício em vista do indeferimento de outro, ou recusar a aprovação de uma vantagem, por haver sido concedida outra.

Nesse diapasão, também a **manifestação do Ministério Público em sessão de julgamento de dissídios coletivos** deveria ser **cláusula a cláusula**, em contraponto à votação de cada uma delas pelo Tribunal.

Atualmente, a praxe é a da menção genérica ao teor do parecer do Ministério Público no final do relatório: “pela procedência parcial do pedido” ou “pelo provimento parcial do recurso”.

Assim, seria conveniente, em termos procedimentais, na sessão de julgamento do dissídio, que o parecer do Ministério Público fosse referido cláusula a cláusula, sob pena de se impossibilitar o conhecimento, por parte dos demais integrantes do Tribunal (fora relator e revisor), sobre a opinião da Procuradoria do Trabalho em relação às várias cláusulas propostas.

Antes, porém, da apreciação do mérito do dissídio, concernente às condições de trabalho a serem estabelecidas, deverá o Tribunal se pronunciar sobre as **questões preliminares** argüidas na representação, na defesa, pelo Ministério Público ou por algum dos juízes componentes do grupo normativo.

A Instrução Normativa n. 4/93-TST introduziu disciplina nova na apreciação das **questões preliminares**, prevendo a **suspensão** do julgamento do dissídio, quando se verificar que a representação não reúne os requisitos intrínsecos e/ou extrínsecos da ação coletiva, **consignando-se prazo** aos interessados, para que supram a deficiência (item XX).

Tal orientação ataca pela raiz a tendência formalista de parte da magistratura, no sentido de buscar com denodo qualquer irregularidade processual, furtando-se assim à obrigação de enfrentar o mérito dos conflitos que lhe são apresentados, cuja complexidade muitas vezes desafia o engenho da Magistratura Laboral.

Salutar a medida, tendo em vista a relevância social dos interesses em disputa, que transcendem os meramente individuais, para abranger toda uma categoria

profissional. Não seria conveniente que, pelo descuido de um advogado, toda a coletividade trabalhista fosse prejudicada. Assim, a **instrumentalidade do processo** queda ressaltada com a nova praxe regulamentada, de tal modo que possíveis irregularidades meramente formais possam ser devidamente corrigidas, em prol da paz social, oriunda da solução do conflito coletivo de trabalho no seu mérito.

Ultrapassadas as questões preliminares argüidas no dissídio coletivo e o problema da qualificação jurídica da greve, o cerne do dissídio pode ser apreciado, referente às reivindicações da categoria suscitante. Estas são deduzidas em juízo sob a forma de **cláusulas**, nas quais seria articulado um possível acordo judicial e que, não logrado, conduz à imposição de uma sentença normativa, pela Justiça do Trabalho, também articulada em cláusulas, que constituirão comandos normativos reguladores das novas condições de trabalho estabelecidas para a categoria.

As cláusulas articuladas em petição de dissídio coletivo podem ser classificadas basicamente em **3 espécies**:

a) cláusulas econômicas - referentes às vantagens salariais diretas postuladas pela categoria, tais como reajuste salarial, aumento real, produtividade, piso salarial e salário normativo (são as mais debatidas no processo coletivo);

b) cláusulas sociais - que instituem garantias de emprego (várias espécies de estabilidades provisórias) e vantagens laborais e econômicas indiretas, tais como abonos de faltas e fixação de condições de trabalho menos desgastantes; e

c) cláusulas sindicais - que regulamentam o relacionamento do sindicato com as empresas, fixando contribuições a serem descontadas dos empregados em favor da entidade sindical, instituindo garantias aos dirigentes sindicais e possibilitando sua atuação no âmbito das empresas.

As Cortes Laborais, no julgamento dos dissídios coletivos, vão formando sua jurisprudência a respeito das vantagens trabalhistas pleiteadas pelos sindicatos, concedendo-as ou negando-as. As decisões inovadoras constituem **precedentes normativos**, que servem de embasamento para posteriores julgamentos sobre pedidos iguais ou semelhantes. Considerando que essa praxe judiciária de uso interno acabou sendo instancializada pelo art. 2º, inciso II, alínea "c", da Lei n. 7.701, de 21/12/88, bem como a necessidade de divulgar, em caráter oficial, a reiterada, notória e atual jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos; o Tribunal Pleno do TST resolveu aprovar então seus **Precedentes Normativos**.

VII) A FASE RECURSAL

Contra as **decisões dos TRTs** em dissídios coletivos cabe **recurso ordinário para o TST**, a ser interposto no prazo de 8 dias (CLT, art. 895, "b"). Tal prazo começa a fluir do recebimento da **notificação postal** na decisão e não de sua publicação no órgão de imprensa oficial, uma vez que esta última refere-se à ciência "dos demais interessados" no dissídio (CLT, art. 867).

No preparo do RO-DC ele inclui apenas as **custas processuais**. A questão do **depósito recursal** em dissídio coletivo, previsto no art. 8º, § 3º, da Lei 8.542/92, restou sepultada diante da orientação adotada pelo TST, na IN n. 3/93, item V, quando definiu não ser devido nessa espécie de processo, dada a inexistência de sentença condenatória. Quanto às **custas**, são elas pagas pelo vencido, no prazo de

5 dias da interposição do recurso (CLT, art. 789, § 4º), sob pena de seu apelo ser considerado deserto. Nos dissídios coletivos, como, em geral, há sucumbência recíproca, uma vez que nem todas as reivindicações obreiras são deferidas pelo Tribunal, estabeleceu-se a **solidariedade** das partes vencidas no pagamento das custas (CLT, art. 790), calculadas sobre o valor arbitrado ao processo pelo Presidente do Tribunal.

Se o recurso ordinário é trancado pelo Presidente do Tribunal, seja por intempestivo, deserto ou por irregularidade de representação, caberá à parte recorrente interpor **agravo de instrumento** para o TST, contra o despacho denegatório de seguimento do recurso (CLT, art. 897, "b"), no prazo de 8 dias da publicação do despacho no órgão oficial de imprensa (§ 1º).

No caso da competência originária de apreciação do dissídio coletivo ser do TST, dado o âmbito nacional do conflito, o **duplo grau de jurisdição** ordinária é assegurado pela oposição dos **embargos infringentes** para o próprio órgão julgador (CLT, art. 894, "a"), cujos pressupostos de admissibilidade são (Lei 7.701/88, art. 2º, II, "c"):

a) não unanimidade da decisão; e

b) não estar a decisão recorrida em consonância com precedente normativo do TST.

A ausência de unanimidade deve dizer respeito a cada cláusula rediscutida no recurso, uma vez que "os embargos serão restritos à matéria objeto da divergência" (CPC, art. 530, *in fine*).

Tanto o recurso ordinário como os embargos infringentes, em processo coletivo, são julgados pela **Seção Especializada em Dissídios Coletivos** do TST, que assumiu, pela Lei 7.701/88 (art. 2º, II, "a" e "c"), a competência que antes era do Pleno do Tribunal.

Contra os despachos dos Presidentes de Tribunais, trancatórios de embargos infringentes no TST ou indeferitórios das representações nos TRTs e no TST, cabe **agravo regimental** para o órgão colegiado, submetido antes à reconsideração do causador do gravame.

Finalmente, contra a decisão da SDC-TST que esgotar a jurisdição trabalhista, caberá a interposição de **recurso extraordinário** para o STF, no prazo de 15 dias (Lei 8.038/90, art. 26), desde que demonstrada **violação de norma constitucional** (CF, art. 102, III, "a").

VIII) A MEDIDA CAUTELAR NO PROCESSO COLETIVO

Antigamente, para se obter **efeito suspensivo** a recurso ordinário em dissídio coletivo, dirigia-se pedido nesse sentido ao Presidente do TST (Lei n. 4.725/65, art. 6º, § 1º). O fundamento do interesse em obtê-lo era a existência do princípio básico da **não restituição das vantagens pagas em decorrência da sentença normativa**, se fosse posteriormente provido o recurso contra ela interposto (Lei n. 4.725/65, art. 6º, § 3º).

Tal praxe foi revogada pela **Lei 7.788/89** (art. 7º) que vedava o deferimento de efeito suspensivo aos recursos ordinários em dissídios coletivos. Assim, se, por um lado, o trabalhador não sofreria com as delongas no julgamento dos recursos em

dissídios coletivos, por outro, surgiu o problema da impossibilidade da **repetição do indébito**, no caso de provimento do recurso ordinário, o que constituía injustiça flagrante para com os empregadores.

A forma encontrada pelo empresariado para superar o obstáculo foi a veiculação de medidas cautelares ao TST, requerendo a concessão de efeito suspensivo aos recursos ordinários interpostos em dissídio coletivo, invocando o **poder geral de cautela do juiz** (CPC, art. 798), exercitável, **in casu**, tendo em vista o fundado receio de que determinadas cláusulas, sendo posteriormente cassadas pelo TST, redundassem em pagamentos aos trabalhadores não compensáveis, representando perda irreparável para as empresas.

A nova praxe sedimentou-se, após inicial relutância por parte do TST, introduzindo a figura da medida cautelar em dissídio coletivo, com possibilidade de concessão de liminar **inaudita altera pars**. Para tanto, os fundamentos próprios da cautelar devem ser preenchidos, e seriam, no caso:

a) **não repetição do indébito** caso provido o recurso ordinário interposto (*periculum in mora*); e

b) existência de **precedente contrário do TST** à concessão da cláusula (*fumus boni juris*).