

SENTENÇA CONDENATÓRIA EM DISSÍDIO COLETIVO

IVANI CONTINI BRAMANTE (*)

MARTA CASADEI MOMEZZO (**)

1 — INTRODUÇÃO

Pretendemos no presente trabalho discorrer sobre o dissídio coletivo motivado em descumprimento de norma coletiva ou geral, identificando, ainda, a natureza jurídica do provimento jurisdicional em tal hipótese.

Tradicionalmente, nos dissídios coletivos existe um conflito coletivo de interesses abstratos da categoria profissional. Entretanto, por ocasião da Lei n. 7.783/89, a questão ganhou novos contornos, novos rumos e conseqüentes desdobramentos.

Hoje, a violação genérica pelo empregador a normas preexistentes está elevada à condição de fato coletivo. De outro lado, em razão dessa nova concepção de fato coletivo, urge a seguinte questão: qual seria a natureza jurídica da sentença prolatada em um dissídio coletivo decorrente da violação de direitos concretos?

Essa é a nossa preocupação no presente trabalho.

2 — DISSÍDIO INDIVIDUAL E DISSÍDIO COLETIVO

A doutrina, basicamente, no estudo da distinção entre conflitos individuais e coletivos, sintetiza os debates para apontar critérios diferenciadores. Um desses critérios seria o objeto. Isto é, nos conflitos coletivos discutem-se interesses abstratos das categorias profissionais e econômicas, enquanto nos dissídios individuais, o objeto do debate são interesses concretos dos indivíduos.

Todavia, esse critério diferenciador utilizado pela doutrina clássica já não mais pode subsistir. É que a Lei n. 7.783/89, que trata do exercício do

(*) Procuradora do Trabalho da PRT da 15ª Região.

(**) Procuradora do Trabalho da PRT da 2ª Região.

direito de greve, em seu art. 14, parágrafo único, inciso I, apresenta norma excludente da configuração do abuso do direito de greve, se exercitado na vigência de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, quando tenha por objeto exigir o cumprimento de norma coletiva.

O dispositivo legal referido acha-se assim vazado:

“Art. 14. Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I — tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição”.

Inferese, pois, que a Lei de Greve prevê a possibilidade do exercício não abusivo do direito de greve quando motivada em descumprimento de norma coletiva. Ora, o descumprimento de uma norma coletiva representa um “conjunto de interesses concretos”, cognominado pela doutrina de “conflito de direito” ou “conflito jurídico”.

Percebe-se, então, que o recurso à greve, pode advir de um conflito coletivo de interesse de natureza econômica, visando a criação de normas e condições de trabalho, no qual “estão em jogo, imediatamente, interesses abstratos de grupo ou de categoria”⁽¹⁾, como também pode ocorrer em casos de conflitos jurídicos, de interesses concretos, objetivando o cumprimento de normas coletivas preexistentes e violadas genericamente pelo empregador.

Por outro lado, não é demais observar que a violação à norma coletiva assume conotação de direito coletivo, por força do que dispõe o parágrafo único, inciso I, do art. 14, da Lei de Greve. Segue daí que, com mais forte razão, se pode afirmar que a violação de norma geral caracteriza um fato coletivo.

Disso deflui, que não mais prevalece a clássica afirmação de que a violação a direitos concretos configura dissídio individual. A violação de uma norma (coletiva ou geral) atinge toda a coletividade trabalhadora, indeterminadamente, envolvendo violação grave e genérica, e, portanto, se transforma em violação de direito coletivo.

3 — CLASSIFICAÇÃO DOS DISSÍDIOS COLETIVOS

Demonstrada a possibilidade de dissídio coletivo motivado por descumprimento de norma coletiva ou geral, cumpre-nos trilhar o tema da classificação dos dissídios coletivos e a natureza jurídica das sentenças neles prolatadas.

(1) *Délio Maranhão*, “Direito do Trabalho”, 13ª edição, Rio de Janeiro, Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1985.

A doutrina clássica aponta duas modalidades de dissídios coletivos de trabalho, quais sejam, o dissídio coletivo econômico e o dissídio coletivo jurídico.

Os dissídios coletivos econômicos buscam a fixação ou modificação de condições de trabalho; o provimento jurisdicional perseguido é uma sentença constitutiva. Nessa modalidade, o interesse não está alicerçado em direito material preexistente. A peculiaridade aqui reside em que o Judiciário ao decidir exerce o "Poder Normativo" conferido pelo texto constitucional (par. 2º, do art. 114), e, portanto, afasta-se do rigor técnico e lógico tradicional da subsunção da norma preexistente ao caso concreto.

Os conflitos coletivos de natureza jurídica, tradicionalmente enfocados pela doutrina, surgem em decorrência de divergência quanto à interpretação de norma coletiva preexistente, pertinente a certa categoria profissional ou grupo de trabalhadores.

Nessa espécie, o provimento jurisdicional é de conteúdo declaratório, e, *in casu*, o Judiciário limita-se a reconhecer ou não a existência de divergência a respeito de uma norma legal, convencional ou regulamentar "disciplinando, especificamente, as condições de trabalho daquela categoria"⁽²⁾, no exercício da atividade jurisdicional.

Destaca *Orlando Gomes* que: "Ocorre tal processo quando a controvérsia coletiva versa sobre o entendimento, o sentido, o alcance de uma cláusula obscura ou uma condição anulável numa norma coletiva em vigor. A sentença coletiva que emana desse processo interpreta, em via geral e abstrata, o regulamento coletivo preexistente impondo a todos os interessados por força do comando imperativo"⁽³⁾. Trata-se de um processo de acerto.

A Consolidação das Leis do Trabalho distingue três espécies de dissídio coletivo de natureza econômica: o dissídio originário, para criação de novas condições de trabalho (art. 867, parágrafo único, a); o dissídio revisional destinado à modificação ou extinção de condição de trabalho, face à profunda mudança no estado de fato superveniente à norma coletiva anterior (arts. 873 e 875); o dissídio de extensão, que visa estender ao restante da categoria as normas acordadas ou impostas para parte dela (arts. 868/871).

No que tange ao dissídio coletivo interpretativo, alguns doutrinadores apontam ser o mesmo fruto de noção doutrinária⁽⁴⁾, outros enfocam o respaldo legal do processo coletivo de interpretação ou acerto, no art. 625, da CLT, que dispõe: "As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou Acordo celebrado nos termos deste Título serão dirimidos pela Justiça do Trabalho".

(2) *Délio Maranhão*, obra citada, pág. 328.

(3) *Orlando Gomes e Elson Gottschalk*, "Curso de Direito do Trabalho", 10ª edição, LTr.

(4) Conforme *Orlando Gomes*, obra citada.

De qualquer sorte, o Tribunal Superior do Trabalho, ampliando a classificação, incluiu o dissídio de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve dos trabalhadores.

O Regimento Interno do Colendo Tribunal Superior do Trabalho arrola cinco modalidades de dissídios coletivos, *verbis*:

“Art. 313 — Os dissídios coletivos podem ser:

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

II — de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumento 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 rever normas e condições coletivas de trabalho preexistentes que se hajam tornadas injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que a ditaram;

V — de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve dos trabalhadores.

4 — CLASSIFICAÇÃO DAS SENTENÇAS EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Quid? Em se tratando de dissídio coletivo motivado no descumprimento de norma preexistente como ficaria a sua classificação? E a natureza da sentença prolatada, qual seria?

Constitui verdadeiro lugar comum, no Direito Coletivo Brasileiro, que a sentença proferida em sede de dissídio coletivo econômico ou jurídico reveste-se da natureza constitutiva ou declaratória, conforme se busque a fixação ou modificação de condições de trabalho ou a interpretação de norma jurídica preexistente. Nunca se admitiu que uma sentença proferida em ação coletiva ostentasse a natureza condenatória.

É verdade que a doutrina tradicionalista aponta, também, no quadro classificatório, as “sentenças dispositivas” e as “sentenças determinativas”. A primeira é colocada, em geral, como sinonímia da sentença constitutiva.

Isso é o que podemos extrair da obra de *Campos Batalha*, que equipara a sentença normativa, que estabelece normas e condições de trabalho à sentença coletiva dispositiva⁽⁵⁾.

(5) *Campos Batalha*, “Tratado de Direito Judiciário do Trabalho”, 3ª edição, rev. atual. e ampl., SP, LTr, 1995, págs. 491/492.

Camelutti, ao referir-se à decisão coletiva como possuindo "alma de lei e corpo de sentença", já em 1936 colocava a sentença dispositiva como sinonímia de constitutiva, ao esclarecer que a ação no conflito coletivo "é una azione dispositiva, perché la sentenza del magistrado del lavoro, quando formula contratto collettivo, secondo equità, non accerta alcuna norma giuridica, ma costituisce *vis novum*". A denominação de sentença "dispositiva" é explicada pelo autor sob o fundamento da anomalia típica onde o direito subjetivo processual precede o subjetivo material — próprio do processo dispositivo⁽⁶⁾.

No que se refere à "sentença determinativa" não resulta claro na doutrina se sua natureza jurídica concerne ou equipara-se à sentença constitutiva que cria novo direito.

Coqueijo Costa assevera que: "a sentença que dirime a ação coletiva de natureza econômica é constitutiva, ou para outros dispositiva — sobretudo quando se trata de processo coletivo de revisão — ou ainda "determinativa". Diz o autor: "a sentença coletiva que como a lei, é abstrata, genérica e coercitiva — tem caráter constitutivo ou determinativo (na ação ou na revisão), pois não cumpre com a sua normal função declaratória de direitos a respeito de relações jurídicas preexistentes, mas gera novas formas jurídicas que são obrigatórias para as categorias"⁽⁷⁾.

Observa-se que, *Coqueijo Costa*, classifica a sentença em dispositiva ou determinativa, equiparando-as à sentença normativa constitutiva, atinente aos dissídios coletivos de natureza econômica, e deixa assente que a sentença coletiva, dada a sua natureza constitutiva, dispositiva, determinativa ou declaratória não se executa, e que, portanto, nunca é condenatória.

João Carlos de Araújo, por sua vez, inovando, admite a possibilidade de prolação de uma sentença constitutiva-determinativa, isto é, divide a classificação das sentenças coletivas em três categorias⁽⁸⁾:

"1ª) sentença constitutiva dispositiva, que tem por escopo estabelecer reajustes salariais e criar novas normas de trabalho;

2ª) sentença constitutiva determinativa, que tem por fito forçar a parte recalcitrante a cumprir a norma coletiva anteriormente estabelecida;

3ª) sentença declarativa interpretativa, cuja finalidade é interpretar *erga omnes* uma norma coletiva, ou preceito de lei substantiva trabalhista, de interesse das categorias profissional ou econômica".

Desgarrado das demais correntes, o autor esclarece que: "A ação constitutivo-dispositiva serve para constituir normas e condições de trabalho; pela ação constitutivo-determinativa a parte requer uma declaração de certeza do descumprimento da norma coletiva e a constituição de uma mul-

(6) *Francisco Camelutti*, "Teoria del Regolamento Collettivo", 1936, pág. 140, *apud* Campos Batalha, "Tratado", obra citada, págs. 491/492.

(7) *Coqueijo Costa*, "Direito Judiciário do Trabalho", Rio de Janeiro, Forense, 1978, pág. 377.

(8) *João Carlos de Araújo*, "Ação Coletiva do Trabalho", São Paulo, LTr, 1993, págs. 92 e 161/164.

ta processual diária para forçar o seu cumprimento pela parte recalcitrante. É a hipótese prevista no parágrafo único, inciso I, do art. 14, da Lei n. 7.783/89". Afirma, ainda, que "nas ações coletivas declaratórias-interpretativa, e as constitutivo-determinativas, nesses dois tipos de ações coletivas, a norma já se encontra constituída, então, nestes casos, se aproxima, de certa forma, do sistema dispositivo que prepondera no processo comum"⁽⁹⁾.

Já, *Campos Batalha* avança doutrinariamente para admitir a sentença condenatória nos dissídios coletivos de greve, restringindo, contudo, a condenação às conseqüências da qualificação da greve, propondo, assim, a classificação da sentença normativa em:

a) declaratório-interpretativa, de dispositivos legais, normas consuetudinárias, normas regulamentares ou normas de regulamento interno, desde que haja interesse específico de categoria ou grupo;

b) declaratório de classificação da greve e suas conseqüências. Trata-se de dissídio coletivo visando à declaração da qualificação jurídica do fato da greve (legal, ilegal, justa, injusta), com explicitação das conseqüências pertinentes. Comportará execução nos próprios autos não apenas no que diz respeito aos ônus do sucumbimento, mas também no que diz respeito às conseqüências estatuídas como corolário da declaração de legitimidade ou ilegalidade da greve, no âmbito coletivo;

c) constitutiva de normas e condições de trabalho, ou dissídio coletivo de natureza econômica"⁽¹⁰⁾.

Assinale-se, nesse ponto, que *Ives Gandra*, citando *Campos Batalha*, ao discorrer sobre dissídio coletivo de greve de natureza econômica elenca-o na espécie diferenciada que "comporta sentença condenatória, quando, regulando os efeitos da cessação da prestação de serviços, impõe o pagamento dos dias parados ou aplica multa ao sindicato obreiro"⁽¹¹⁾.

Não obstante toda essa classificação apresentada, remanesce, para nós, a questão: em se tratando de dissídio coletivo de natureza jurídica ou "conflito de direito" fundado em descumprimento de norma coletiva ou geral, haveria margem para prolação de uma sentença condenatória quando da apreciação da reivindicação consistente em reparação do ato de descumprimento? O Tribunal, nessa hipótese, limitar-se-ia a declarar a abusividade ou não do movimento, como também declararia o descumprimento da norma e remeteria às partes as vias da reclamação individual ou plúrima?

(9) *João Carlos de Araújo*, obra citada, págs. 161/162.

(10) *Campos Batalha*, "Direito Processual das Coletividades e dos Grupos", 2ª edição, São Paulo, LTr, 1992, pág. 78.

(11) *Ives Gandra Martins Filho*, "Processo Coletivo do Trabalho", São Paulo, LTr, 1994, pág. 60.

A matéria não é suficientemente discutida, havendo escassos elementos doutrinários e jurisprudenciais acerca do tema. Porém, no próximo item tentaremos identificar a problemática.

5 — SENTENÇA DE NATUREZA CONDENATÓRIA PROFERIDA EM SEDE DE DISSÍDIO COLETIVO

Conforme já demonstramos, está superada a clássica concepção de que os dissídios coletivos de trabalho fundam-se apenas em interesses abstratos. Por outras palavras, admite-se o dissídio coletivo fundado em interesses concretos, no sentido de ver cumpridas as condições de trabalho já existentes e que exigem um provimento jurisdicional coletivo, imediato, efetivo e eficaz. Resta saber, então, se na hipótese há um *tertium* na vetusta classificação das sentenças normativas e qual a sua natureza jurídica.

Destarte, a *summa divisio* em sentença normativa constitutiva e declaratória vem sofrendo abalos, o que pode ser confirmado na alentada doutrina evolutiva e jurisprudência a respeito. Por outro lado, a realidade mostra a insuficiência da tradicional dicotomia das sentenças normativas em constitutiva e declaratória, apenas e tão-somente.

Ainda que não venha ancorada na totalidade da doutrina e da jurisprudência, a realidade é muito mais complexa do que a simplista dicotomia tradicional classificatória das sentenças normativas, até porque, com o advento da Lei de Greve, autorizadora do movimento grevista por descumprimento de norma coletiva ou legal a dogmática da inexistência de sentença condenatória nos dissídios coletivos não mais resiste, frente às novas exigências de uma tutela específica e efetiva.

De fato, se a violação à norma coletiva ou geral foi erigida à condição de fato coletivo, pelo parágrafo único, inciso I, do art. 14, da Lei de Greve, bem como em se considerando que o art. 8º, da Lei n. 7.783/89, determina que "A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, *decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato o competente acórdão*", não há como se admitir que a apreciação da reivindicação visando o cumprimento da norma já estabelecida seja relegada ao órgão de primeira instância. Portanto, a sua apreciação foi reservada aos Tribunais Regionais do Trabalho ou ao Tribunal Superior do Trabalho, para a hipótese de dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais, e não às Juntas de Conciliação e Julgamento.

Ora, não seria legal admitir a existência de um dissídio de índole coletiva, cuja apreciação fosse outorgada aos órgãos de primeira instância, porque essa situação esbarraria na regra de competência a que se referem os arts. 678, I, a; 679 e 702, I, b, todos da CLT.

Não fosse isso, a modernização do processo impõe que assim se conclua. Afinal, pulverizar a irresignação geral através de dezenas ou cente-

nas de ações individuais, com a morosidade dos procedimentos judiciais, é omissão da Justiça e negação do direito coletivo (TRT/SP, DC 231/87-A, Valentin Carrion, G. IV).

Aliás, *Nelson Nazar*, em tema envolvendo a reforma da legislação material e processual trabalhista já preconizava a simplificação do direito apontando sugestões que poderiam ser aplicadas imediatamente, mediante simples adaptação legislativa, e uma delas seria a utilização das chamadas Ações Cíveis Públicas no âmbito do trabalho e a outra, a saber:

"Para os dissídios coletivos — um melhor aproveitamento das decisões coletivas conferindo a elas efeitos condenatórios com a possibilidade de imediata execução forçada para todos os destinatários da decisão, associados ou não das entidades sindicais em casos de descumprimento..."

Pondera o autor, e com razão:

"Não vemos sentido a repetição da fase de conhecimento através de ação de cumprimento como hoje ocorre. Em outras palavras, teriam as decisões coletivas, inclusive os dissídios de paralisação dos serviços, efeito condenatório *erga omnes* para todos os membros de uma categoria ou empresa"⁽¹²⁾.

Sugere, finalmente, a adoção, do art. 103, incisos I, II e III, do Código do Consumidor, a ser aplicável nos dissídios coletivos.

Campos Batalha, conquanto não admita expressamente a sentença condenatória nos dissídios coletivos, prevê a sentença declaratória de qualificação jurídica da greve com explicitação das conseqüências pertinentes e execução nos próprios autos.

Parece-nos que o autor não é infenso à possibilidade de um provimento condenatório em sede de dissídio coletivo. Isso porque, em obra recente assevera que: "O pronunciamento normativo depende da natureza da lide coletiva" e esclarece que "os dispositivos que facultam a instauração de dissídios coletivos indicam apenas as circunstâncias em que o dissídio coletivo pode instaurar-se, os pressupostos processuais da instauração de instância e o *modus procedendi*, mas, não indicam o *thema decidendum*, nem o *modus decidendum*, os quais dependem da natureza das postulações"⁽¹³⁾.

Concluímos, então, que nada obsta um provimento jurisdicional condenatório nos dissídios coletivos motivados pelo descumprimento de norma coletiva ou geral, frente às disposições contidas no parágrafo único, inciso I, do art. 14, e art. 8º, ambos da Lei n. 7.783/89. E, essa afirmação, parece-nos sustentável quando em cotejo com a análise da parte dispositiva das sentenças normativas que vêm sendo prolatadas pelos Tribunais Trabalhistas.

(12) *Nelson Nazar*, "Reflexões e Propostas sobre a Revisão da Lei Trabalhista e Processual, A Ação Cível Pública", LTr 57-03/270.

(13) *Campos Batalha*, "Tratado de Direito Judiciário do Trabalho", 3ª edição, rev. atual. e ampl., SP, LTr, 1995, pág. 440.

Por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, através do acórdão n. 327/95-A, de 26.4.95, reconheceu não só a legitimidade da greve como instrumento de pressão na hipótese de alteração unilateral e substancial da jornada de trabalho sem qualquer negociação coletiva, bem como acabou por apreciar as reivindicações postas na representação e, então, declarou nula a alteração da jornada, determinando ao empregador o retorno imediato à situação anterior; declarou nulas as dispensas dos trabalhadores; condenou, ainda, o suscitado a reintegrar todos os empregados dispensados, sob pena de pagamento de multa; concedeu o pagamento dos dias de paralisação e garantia de emprego de 90 (noventa) dias.

Convém transcrever a parte dispositiva do referido acórdão:

“Acordam os Exmos. Srs. Juízes da Seção Especializada do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, por maioria de votos, em julgar, quanto ao aspecto formal, abusiva a greve, vencido o Exmo. Sr. Juiz Revisor. Por unanimidade de votos, em julgar a greve não abusiva, quanto ao aspecto material. Por maioria de votos, declarando que o aspecto formal da greve foi suplantado pelo material, em julgar a greve não abusiva, vencida a Exma. Sra. Juíza Iara Alves Cordeiro Pacheco, que entendia que havendo abusividade em qualquer de seus aspectos, a greve seria abusiva. Por maioria de votos, em determinar o imediato retorno ao trabalho, vencido o Exmo. Sr. Juiz Revisor. Quanto às reivindicações dos trabalhadores, por unanimidade de votos, em declarar nula a alteração da jornada, determinando que a suscitada retorne, imediatamente, à jornada anterior, praticada pelos empregados do setor “termoplástico”. Por maioria de votos, em declarar nulas as dispensas, reintegrando todos os empregados dispensados desde o início da greve, até o dia de seu julgamento, sob pena de incorrer na multa do art. 729 da CLT, vencida a Exma. Sra. Juíza Iara Alves Cordeiro Pacheco, que declarava sem efeito as rescisões, sem determinar a reintegração. Por maioria de votos, em conceder garantia de emprego de 90 dias, a partir da deflagração do movimento (15.3.95), vencida a Exma. Sra. Juíza Iara Alves Cordeiro Pacheco. Por maioria de votos, em indeferir os honorários advocatícios, vencida a Exma. Sra. Juíza Iara Alves Cordeiro Pacheco. Custas pelo suscitado, calculadas sobre o valor arbitrado de R\$ 1.000,00 (um mil reais)”. TRT, 15ª Reg., DC 083/95 — D — Ac. Seção Especializada, 327/95-A, 26.4.95, *in* LTr 59-05/69”.

Trata-se, a nosso ver, de típica sentença condenatória, que, pela ordem lógica, comportaria execução imediata nos próprios autos, dispensando o ajuizamento de ação de cumprimento.

Caberia aqui, também, menção a trechos de alguns acórdãos nos quais os Tribunais Obreiros têm apreciado e julgado típicas hipóteses de violação de direitos concretos dentro de um dissídio coletivo.

“... não tem razão a suscitada, entendendo que o provimento jurisdicional pretendido, por interferir diretamente com interesses individuais, concretos, é incompatível com o Dissídio Coletivo.

Tratando-se de violação grave e genérica de direitos individuais, uma vez que o ato administrativo expedido pela suscitada atingiu toda categoria profissional de celetistas, tem-se que considerar a violação como sendo de direito coletivo, a ser decidida no âmbito do dissídio coletivo. Os atos administrativos ficam sujeitos à invalidação não só pela própria administração, mas também pelo Poder Judiciário, por força do preceito constitucional inserido no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal.

Podem leis estaduais regular a atividade e direito de pessoal celetista contratado, enriquecendo o seu patrimônio jurídico; nunca, porém, subtraí-lo da tutela da legislação então vigente e alterar as condições contratuais. O ato administrativo editado, estabelecendo o cumprimento da jornada semanal de 40 horas e o registro de ponto obrigatório, embora surta efeitos jurídicos, não pode ferir direitos adquiridos e incorporados aos contratos individuais de trabalho, por força do art. 468 da CLT.

Declaro, por conseguinte, a suspensão dos efeitos da Resolução SS 335, de 20 de outubro de 1995, relativamente aos servidores celetistas, mantendo-se a jornada de trabalho que vinha sendo realizada, sob pena de multa processual diária de 5% sobre o salário contratual..." (TRT, 2ª Região, Dissídio Coletivo Jurídico, acórdão 000724/95-A, Processo TRT/SP 679/95-A, Relator Designado Juiz Egeferson dos Santos Craveiro, maioria de votos).

"

2 — Da incompetência "ratione materiae"

Após o advento da Lei n. 7.783/89, não mais prevalece a noção de que a violação de direito concreto configura a hipótese de dissídio individual. Basta atentar para o que dispõe o art. 14 do mencionado diploma legal.

A alteração unilateral ocorrida, por iniciativa da suscitada, atingiu substancialmente a relação de trabalho de seus empregados que se fazem representar pelo suscitante.

Inacolhível essa prejudicial, muito menos como exceção capaz de determinar a carência da ação. Rejeito (v. u.).

Mérito

a) *manutenção do pagamento do vale-transporte a todos os obreiros da suscitada sem qualquer desconto nos salários.*

Defiro, devendo tal benefício abranger todos os empregados admitidos até a data da distribuição do dissídio.

b) *ressarcimento dos valores descontados a partir do mês de abril/96*

Defiro, restabelecendo situação anterior, e determinando o pagamento dos valores indevidamente descontados, em duas parcelas, juntamente como os salários de junho e julho/96.

Em caso de descumprimento, sujeita-se a suscitada, em benefício dos obreiros, ao pagamento de multa processual de 5% sobre o valor do débito" (TRT 2ª Região, Dissídio Coletivo de Greve, acórdão 000282/96-A, Processo TRT/SP 277/96-A, Relator Juiz Walter Vettore, maioria de votos).

6 — CONCLUSÃO

Em princípio, entendemos que a resistência ao cabimento da sentença condenatória nos dissídios coletivos embasados no descumprimento de norma já estabelecida, e que tem dado margem à grande confusão entre os doutrinadores, com reflexos negativos na jurisprudência, radica na desconsideração de que o descumprimento de norma coletiva ou geral "é coletivo e genérico" e o que se discute são interesses concretos e não abstratos da categoria.

O importante é verificar que o descumprimento da norma se dá "coletivamente" e "concretamente" e daí retirar o fundamento pelo qual a instância é instaurada, para então concluir-se pela possibilidade de resolver a questão "coletivamente" à vista da relevância social, já que a decisão beneficiaria toda a categoria.

Como já demonstrado por *Oliveira Viana* "Os conflitos coletivos de trabalho podem interessar uma categoria profissional toda e até mesmo categorias conexas, compreendidas num mesmo ciclo de produção, mas pode, também, interessar apenas parte de uma determinada categoria, um grupo de trabalhadores empregados numa empresa, por exemplo, ou mesmo parte dos empregados de uma fábrica ou estabelecimento". E, continua, o grande tratadista asseverando que "o conflito interessa a um grupo de trabalhadores — grupo que representa uma comunidade definida de interesses e não apenas uma soma material de indivíduos"⁽¹⁴⁾.

Em resumo, os conflitos coletivos de trabalho podem ensejar a prolação de uma sentença condenatória, o que não é incompatível com a competência jurisdicional ou funcional, ou com o ordenamento jurídico ou com o regime democrático.

Por derradeiro, desfechamos o presente trabalho complementando que esse gênero de conflito que é coletivo e concreto não pode escapar de uma solução coletiva, e a natureza da sentença aqui não tem qualquer relevância "mas, sim o fato de o Estado ter de prestar o provimento jurisdicional exigido e necessário a solver o conflito"⁽¹⁵⁾.

É curial que uma vez celebrado o acordo coletivo ou convenção coletiva, estes passam a ter força de lei, vinculando as partes ao seu cumpri-

(14) *Oliveira Viana*, "Problemas de Direito Corporativo", pág. 102, *apud* Evandro de Moraes Filho, "A Sentença Normaliva", obra Processo do Trabalho, Coordenação de *Hugo Gueiros Bernardos*, SP, LTr, 1989. "Estudos em Memória de *Carlos Coqueijo Torreão da Costa*", pág. 194.

(15) *Everaldo Gaspar*, "Dissídio Coletivo", Ed. LTr, 1993, pág. 163.

mento; e de outro turno, a sentença normativa quando proferida em dissídio coletivo econômico, passa a "integrar o subsistema geral de normas trabalhistas e a regular as relações individuais de trabalho"⁽¹⁶⁾.

Na hipótese de descumprimento das cláusulas acordadas ou fixadas no comando sentencial genérico normativo ou mesmo violação da lei, além da reclamação individual ou plúrima, de caráter condenatório, decorrente da faculdade dos empregados lesados em ajuizarem a reclamação trabalhista (comum ou ação de cumprimento — art. 872, parágrafo único, da CLT), a lei confere, na eventualidade da lesão ser genérica e abrangente de toda a categoria ou parte dela, o uso do dissídio coletivo.

Evidenciado que os motivos ensejadores da existência do dissídio coletivo gravitam em torno da discussão sobre o descumprimento genérico de cláusulas inseridas em normas coletivas ou gerais, atinente à generalidade dos trabalhadores, de uma ou mais empresas, a nosso sentir, o Tribunal estaria autorizado a decidir o dissídio coletivo e fixar "todas" as conseqüências decorrentes do inadimplemento, ainda que seja necessário proferir uma sentença de cunho condenatório quando veiculados interesses concretos.

Dessa forma, resta, como exposto, ultrapassado o dogma de que os dissídios coletivos não possuem força condenatória. Isto porque, a partir da Lei n. 7.783/89 (parágrafo único, inciso I, art. 14 e art. 8º), temos que o dissídio coletivo constitui-se em via idônea para a apreciação do descumprimento de norma preexistente, muito embora haja entendimento doutrinário e jurisprudencial em contrário.

A questão é de suma importância, pois no processo coletivo do trabalho, na prática, há um sentido evolutivo que reflete a consciência de imprimir maior "efetividade ao processo".

De qualquer sorte, está lançada a questão, e, desde já, posicionamos acerca da possibilidade da existência de sentença condenatória nos dissídios coletivos decorrentes do descumprimento genérico de norma estabelecida, que estenderá os seus efeitos a todos os empregados lesados de dada categoria profissional compreendida no âmbito da empresa ou empresas inadimplentes e recalcitrantes, com o que o dissídio coletivo se resolve mediante uma sentença, que também, é normativa no sentido da extensão dos seus efeitos e generalidade da condenação, sem a necessidade de discriminar a situação pessoal de cada um dos trabalhadores lesados ou identificá-los *a priori*, mas, com força executória.

Finalizando, afigura-se-nos possível quanto à natureza jurídica das sentenças proferidas em dissídios coletivos, a seguinte classificação:

a) sentença constitutiva: proferida em dissídio coletivo de natureza econômica para criação ou modificação de normas e condições de trabalho;

(16) *Everaldo Gaspar*, "Dissídio Coletivo", *apud* acórdão TRT 15ª Região — Seção Especializada 327/95-A, 26.4.95, DC 083/93-D, LTr 59-09/693.

b) sentença declaratória, na qual se busca a interpretação de cláusula já existente, para que o verdadeiro sentido e abrangência da mesma seja esclarecida, de forma a regular com maior precisão as relações trabalhistas numa dada categoria. Como declaratória, também, estaria incluída a sentença de qualificação jurídica da greve (abusiva ou não abusiva);

c) sentença condenatória: proferida em dissídios coletivos decorrentes de descumprimento de norma já estabelecida. Como toda sentença condenatória, também, teria cunho declaratório, na medida em que declararia o descumprimento da norma preexistente. Entretanto, estaria adicionado o caráter condenatório para a solução do conflito.

Por todas essas razões é que dentro da clássica classificação dos dissídios de natureza jurídica ousamos introduzir uma subespécie, qual seja, aquela referente ao dissídio coletivo motivado pelo descumprimento de norma já estabelecida, onde se buscaria a declaração do descumprimento da norma em relação a uma categoria e se aplicaria o direito preexistente ao caso concreto. Por outras palavras, a classificação em dissídio coletivo de natureza jurídica decorreria da existência de "um conflito de direito" e da necessidade da prolação de uma sentença declaratória de descumprimento de norma preexistente. Entretanto, conquanto revestida de natureza declaratória, seria também condenatória, quando julgaria a procedência da reivindicação consistente em violação de direitos concretos.