

A EFICÁCIA DAS CONVENÇÕES, ACORDOS COLETIVOS E DAS SENTENÇAS NORMATIVAS, EM FACE DOS PLANOS ECONÔMICOS DO GOVERNO FEDERAL

José Antonio Pancotti (*)

A propósito das sucessivas e profundas alterações da política salarial impostas pelo Governo Federal, a partir de fevereiro de 1986, surgem situações jurídicas que exigem reflexões, do aplicador do direito, porquanto os diplomas legais que implementam "planos, pacotes econômicos" vêm sempre acompanhados de congelamento de preços e salários logo em seguida de descongelamentos, colhendo sempre em plena vigência normas coletivas (acordos, convenções coletivas e sentenças normativas), envolvendo as mais diversas categorias profissionais e econômicas.

É evidente que as normas coletivas, em matéria de reajuste salarial, são limitadas e se submetem a parâmetros de normas de ordem pública, de acordo com as leis de política salarial em vigor na época em que são editadas.

A questão que se coloca é quanto à eficácia das cláusulas de reajustes salariais, estatuídas em função de determinada política salarial e no curso de vigência das normas coletivas, altera-se a política salarial.

A nova lei salarial "revoga" a cláusula?

Não se pode pretender responder a esta questão sem perquirir da natureza jurídica dos acordos, convenções coletivas e sentenças normativas.

DOS ACORDOS E DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Estas espécies de normas coletivas, de acordo com a melhor doutrina, são institutos híbridos⁽¹⁾, identificando-se com os contratos, pelo seu modo de formação; assemelhando-se à norma jurídica, pelo seu conteúdo⁽²⁾.

É inegável, contudo, que promanam do acordo de vontade dos convenientes, ao estabelecerem previamente o conteúdo dos contratos individuais de trabalho que celebrarão, em certo período de tempo, no âmbito das categorias envolvidas.

Interferem na formação da vontade de cada parte, no decorrer das negociações, circunstâncias fáticas de natureza econômica e sociais que afetam direta ou indiretamente os seus respectivos interesses normalmente presentes ou subjacentes nas propostas e contrapropostas veiculadas pelos protagonistas das negociações. A par disso, em verdadeira limitação à autonomia da vontade dos contratantes, em matéria de reajuste salarial, há que se respeitar normas

(*) José Antonio Pancotti é Juiz Presidente da JCM de Voluporanga.

de ordem pública que estabelecem um conteúdo mínimo de proteção ao obreiro e um limite máximo de preservação dos interesses superiores da coletividade. Não se permite, aí que transjam validamente as partes.

A autonomia da vontade que se traduz na liberdade das partes é exercida na faixa de tolerância reservada pelo legislador, permitindo que se estabeleça validamente "piso salarial" e as bases de reajustes salariais, além de condições de trabalho a serem observadas na vigência da norma coletiva. Eis aí a presença de dois princípios fundamentais do regime contratual: autonomia da vontade e consenso.

Celebrado o acordo ou a convenção, com observância dos pressupostos e requisitos essenciais à sua validade, têm os mesmos força de lei entre as partes, - "lex inter partes" -, vinculando-as na observância do pactuado - "pacta sunt servanda" -. O primeiro impede a alteração e o segundo obriga ao cumprimento do pactuado, consubstanciando o "princípio da força obrigatória"⁽³⁾.

No Direito Civil o "princípio da força obrigatória" é abrandado, pela "teoria da imprevisão" e nos "contratos de duração ou execução deferida"⁽⁴⁾, pela presunção de trazerem implícitos a cláusula "rebus sic stantibus".

A convenção coletiva e os acordos coletivos de trabalho são pactos nítidos de "contratos de duração" de que nos fala Orlando Gomes, porquanto as obrigações assumidas são de prestações sucessivas. Admitem, portanto, alterações para se adequarem a uma nova realidade, em função de radical modificação do estado de fato e de direito não previsto e impossível de se prever pelas partes, no momento de sua celebração. Isto sob pena de tornar o pactuado excessivamente oneroso para uma das partes, a ponto de não suportá-la.

É esta e não outra a razão de o artigo 615 da CLT, contemplar a possibilidade, dentre outras coisas, de revisão do acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O que vem ocorrendo é que múltiplos fatores - velocidade de alterações da política salarial, ceticismo com que se encara os planos e programas oficiais, ou por puro comodismo - não se procedem as necessárias revisões destes convênios, deixando-os permanecerem intactos, supondo ser possível a discussão do tema em ação de cumprimento, ou dissídio individual. Isto porque, superada pela jurisprudência a discussão do cabimento da ação de cumprimento, em relação às convenções coletivas de trabalho.

Sem a indispensável revisão destes convênios (via negociação, ou negando-se uma das partes, por dissídio coletivo) as cláusulas, sejam de que natureza for, permanecem intactas e inalteradas, pelo "princípio da força obrigatória", dada a natureza contratual.

Inadmissível a discussão em ação de cumprimento porque não é dado ao Juízo de primeiro grau atuar em substituição à vontade das partes, relativamente ao conteúdo de cláusulas normativas, o que só se admite em sede própria, qual seja em Dissídio Coletivo de natureza econômica.

Dir-se-á que os argumentos acima enfatizam o aspecto contratual dos institutos, esquecendo-se do seu caráter normativo. A normatividade decorre de constituírem-se de comandos gerais, abstratos e impessoais, com força obrigatória, no seio das categorias envolvidas. Isto em nada afeta a natureza de direito privado que são.

A normatividade é elemento acessório, quando se examina a convenção ou acordo coletivo no momento de sua aplicação, ante o poder majestático da vontade das partes, neles consubstanciada que são a sua essência.

Com efeito, o essencial é a vontade consignada, tanto que o Estado se limita a reconhecê-la a nível Constitucional (art. 7º, inciso XXVI, CF/88), em profundo respeito a autonomia da vontade.

DAS SENTENÇAS NORMATIVAS

Assim se denominam as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais e pelo Tribunal Superior do Trabalho, em dissídios coletivos de natureza econômica, a que nos preocupamos, sejam julgando ou homologando acordos, como corolário do Poder Normativo.

A sua natureza é de sentença constitutiva-substitutiva, conforme a melhor doutrina. É importante destacar a substitutividade, na medida em que frustrada a autocomposição, o poder normativo peculiar à Justiça do Trabalho atua, em substituição à vontade das partes, ditando uma "convenção coletiva" que se impõe às categorias envolvidas com força de lei.⁽⁵⁾ Daí a perspicaz observação de Carnelutti, "tem alma do lei o corpo de sentença".

A força obrigatória das sentenças normativas se verifica antes do seu trânsito em julgado, porquanto após o vigésimo dia subsequente ao julgamento do dissídio, não havendo concessão de feito suspensivo, poderá ser objeto de ação de cumprimento (§ 6º, artigo 6º da Lei 7.701/88). Aliás, a sua exigibilidade antes do trânsito em julgado era assunto pacífico, ante a iterativa jurisprudência do Col. TST, cristalizada no Enunciado 246.

É extrema de dúvida, outrossim, que a decisão homologatória pelo Tribunal em acordo em dissídio coletivo, por ser uma das formas de composição do conflito coletivo do trabalho, faz coisa julgada material, ante os termos do art. 863 da CLT, extinguindo o processo com julgamento de mérito, nos termos do inciso III do art. 269, do Código de Processo Civil vigente.

Assim tem se manifestado a doutrina: "Realmente, a sentença homologatória vale como sentença coletiva, para todos os efeitos"⁽⁶⁾, como se expressava o saudoso Coqueijo Costa. Ao homologar a conciliação celebrada entre as partes, o Tribunal examina o seu mérito, assevera Russomano, para logo mais sentenciar: "Quanto aos efeitos do acordo em ação coletiva só nasce a coisa julgada depois de homologada pelo Tribunal competente"⁽⁷⁾.

As mais diversas manifestações doutrinárias tiveram eco na Lei 7.701/88, que no parágrafo 5º do já citado art. 6º prescreve: "Formalizado o acordo pelas partes e homologado pelo Tribunal, não caberá qualquer recurso, salvo por parte do Ministério Público".

PECULIARIDADES DA COISA JULGADA EM DISSÍDIO COLETIVO

Por se tratar de sentença de natureza constitutiva que cria obrigações de trato sucessivo, cujas prestações devem ser implementadas ao longo de sua vigência, traz ínsita a cláusula "rebus sic stantibus". São as chamadas sentenças "determinativas"⁽⁸⁾, de que nos fala Moacyr Amaral Santos, que, todavia, fazem coisa julgada, na medida que permitem a sua revisão, para a "integração, decorrente da situação superveniente"⁽⁹⁾, aludidas por Frederico Marques.

A subsidiariedade do Código de Processo Civil é indispensável, particularmente o preceito do inciso I do art. 471, de oportuna atualidade, ao referir-se

aos efeitos da coisa julgada, atinentes às relações jurídicas continuativas a que sobrevém "modificação de estado de fato ou de direito", para permitir a "revisão do que foi estatuído na sentença".

Farta a manifestação jurisprudencial a respeito, merecendo destaque invulgar acórdão do Col. TST, que teve por relator o saudoso Coqueijo Costa: "A sentença normativa, traz implícita a cláusula "rebus sic stantibus", faz coisa julgada. A possibilidade de revisão visa manter atualizada a "res iudicata" (Ac. TST - Pleno - DJU 30.12.75).

A Consolidação das Leis do Trabalho, a seu modo, prevê expressamente nos artigos 873 a 875, o procedimento de revisão das sentenças normativas. A condicionante temporal do art. 873 está defasada, porquanto atualmente as decisões normativas têm vigência de um ano, o que uma vez decorrido, caberá a instauração de novo dissídio, não a sua revisão.

Com efeito, enquanto não se promover a revisão da sentença normativa, permanecem inalterados os efeitos da coisa julgada.

Impossível a discussão da inatualidade da cláusula em ação de cumprimento, face o rígido preceito do art. 872, parágrafo único da CLT, na parte final, "ipsis verbis" "... sendo vedado, porém, questionar sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão".

É evidente, portanto, que a revisão será indispensável para a atualização da norma coletiva, sob pena de ser passível de exigência, nos moldes em que foi constituída. Esta revisão só é passível em sede de dissídio coletivo, perante o Tribunal que tiver proferido a decisão revisanda, "ex vi" art. 875 da CLT. Jamais em ação de cumprimento, ou dissídio individual.

Elucidativos são alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho, abordando o tema:

"Lei posterior não pode se sobrepor à cláusula de sentença normativa transitada em julgado, pois isso importaria em ofensa ao preceito do art. 153, § 3º da Constituição Federal de 1969, vigente à época dos fatos" (TST, EE-RR 4.678/88-4, Rel. Ministro Orlando Teixeira da Costa).

"Reajuste Salarial - Dec.-Leis 2.283/86 e 2.284/86. Os citados Dec.-Leis não contêm preceito que afaste do mundo jurídico e fático sentenças transitadas em julgado e somente passíveis de serem revistas mediante as demandas de que cogitam os artigos 471 e 485 do CPC. Assim, se a categoria profissional é beneficiária de sentença normativa que prevê reajustamento em 1º de março de 1986, descabe empolgar estes decretos-leis, objetivando afastá-lo. Impossível é confundir a conversão em cruzados o com direito a reajustamento" (TST, RR n. 1.763, Rel. Min. Marco Aurélio - Ac. 1ª Turma 3.490/88).

No mesmo sentido, acórdão do TST n. 3.491/89, Rel. Min. Guimarães Falcão.

Tudo conforme in "Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho", Valentin Carrion, ano de 1990.

Por derradeiro, mas oportuno, aventamos a hipótese, perfeitamente factível, de o Tribunal proferir decisão ou homologar acordo que contenha cláusula que conspire contra a política salarial em vigor, supondo-se que não houve

recurso de parte ou do Ministério Público. A coisa julgada fere frontalmente o artigo 623 da CLT. Nesse caso, o único remédio processual cabível é Ação Rescisória, com amparo no artigo 485, inciso V do CPC. Entendo não ser cabível a revisional, porquanto trata-se de julgamento contra expressa disposição de lei. Aqui, igualmente, por força do art. 872, parágrafo único da CLT, impossível discutir a matéria em sede de ação de cumprimento, ou dissídio individual, sob pena de afronta à coisa julgada.

A conclusão a que se chega é que as normas coletivas, sejam elas de que espécie for, não perdem a sua eficácia pela superveniência de lei que altere a política salarial, enquanto não sofrerem a revisão dos seus termos. Não se procedendo a revisão, continuam elas possíveis de serem exigidas tal como foram editadas. A lei superveniente não "revoga" as cláusulas salariais das convenções ou acordos coletivos, porque esbarram na autonomia da vontade das partes, reconhecida a nível Constitucional (art. 7º, inciso XXVI, CF/88), nem tira a eficácia de cláusula idêntica em sentença normativa, face coisa julgada material, igualmente do garantia Constitucional (art. 5º, inciso XXXVI, CF/88).

Eis o nosso entendimento, salvo melhor juízo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) MOZART VICTOR RUSSOMANO, In "O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro, 7ª ed., pág. 200 – Ed. Forense.
- 2) COQUEIJO COSTA – In Rev. LTr n. 48-5/519 a 525.
- 3) ORLANDO GOMES, In "Contratos", pág. 40, Editora Forense.
- 4) ORLANDO GOMES, In "Contratos", págs. 42 a 44.
- 5) GERALDO BEZERRA DE MENESES, in "Dissídio Coletivo e Direito de Greve", pág. 125.
- 6) COQUEIJO COSTA, in "Direito Processual do Trabalho", pág. 397, Editora Forense – 2ª edição.
- 7) MOZART VICTOR RUSSOMANO, In "Comentários à CLT", págs. 942 e 943.
- 8) MOACYR AMARAL SANTOS, in "Comentários ao CPC", Forense, pág. 453.
- 9) JOSÉ FREDERICO MARQUES, In "Instituições de Dir. Proces. Civil", Forense, vol. V, pág. 72.