RENATO SARAIVA | ROGÉRIO RENZETTI

Processo do TRABALHO

concursos públicos

17.ª edição
revista, atualizada e ampliada

2022

EDITORA JusPODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

CAPÍTULO 9

DISSÍDIO COLETIVO

SUMÁRIO: 9.1. Dissídio coletivo; 9.1.1. Conceito; 9.1.2. Poder normativo; 9.1.3. Cabimento; 9.1.4. Classificação; 9.1.5. Partes e iniciativa; 9.1.6. Competência de julgamento; 9.1.7. Procedimento; 9.1.8. Cláusulas constantes no dissídio coletivo; 9.2. Sentença normativa; 9.2.1. Conceito e natureza; 9.2.2. Início da vigência; 9.2.3. Prazo; 9.2.4. Efeitos e coisa julgada; 9.2.5. Recursos – efeitos; 9.2.6. Extensão; 9.2.7. Revisão; 9.2.8. Ação de cumprimento; 9.3. Dissídio coletivo no serviço público; 9.4. Resumo da matéria; 9.5. Questões Correlatas.

9.1. DISSÍDIO COLETIVO

9.1.1. Conceito

A Constituição Federal de 1988 em vários momentos prestigiou a negociação coletiva, estimulando a solução dos conflitos pelas próprias partes envolvidas.

Com efeito, o art. 8.º da Carta Maior concedeu autonomia administrativa, financeira e política aos sindicatos, legitimando-os como representantes da categoria respectiva nas questões judiciais e administrativas e tornando obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Todavia, muitas vezes a denominada autocomposição dos conflitos coletivos (em que os próprios entes envolvidos chegam a um consenso, celebrando uma convenção coletiva de trabalho ou um acordo coletivo de trabalho) acaba não sendo materializada, em função da discordância entre os sindicatos que representam a categoria profissional (trabalhadores) e a categoria econômica (empregadores).

Nesta esteira, o art. 114, § 1.º, da CF/1988 dispõe que, frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros para solucionar o impasse. Todavia, no palco do direito coletivo laboral, raramente os sindicatos

conflitantes nomeiam árbitro para pôr fim à celeuma, seja pela falta de recursos financeiros para arcar com as despesas do profissional contratado, seja pelo clima de desconfiança surgido entre os entes envolvidos.

Com isso, nasce a possibilidade de as partes se utilizarem de um instrumento de heterocomposição denominado dissídio coletivo, que nada mais é do que uma ação que vai dirimir os conflitos coletivos de trabalho por meio do pronunciamento do Poder Judiciário do Trabalho, seja fixando novas normas e condições de trabalho para determinadas categorias, seja interpretando normas jurídicas preexistentes.

Saliente-se que não se deve confundir o dissídio individual plúrimo com o dissídio coletivo.

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

9.1.2. Poder normativo

O poder normativo da Justiça do Trabalho consiste na competência constitucionalmente assegurada aos tribunais laborais de solucionar os conflitos coletivos de trabalho, estabelecendo, por meio da denominada sentença normativa, normas gerais e abstratas de conduta, de observância obrigatória para as categorias profissionais e econômicas abrangidas pela decisão, repercutindo nas relações individuais de trabalho.

O fato é que o poder normativo da Justiça do Trabalho, aliado à contribuição sindical obrigatória e à unicidade sindical, sempre foram considerados pela doutrina fatores impeditivos da liberdade sindical plena no Brasil.

Chegam alguns a afirmar que a função anômala exercida pelo Poder Judiciário laboral (atuando numa função legiferante), como criador de normas heterônomas gerais e abstratas aplicáveis às categorias econômicas e profissionais, e por consequência repercutindo seus efeitos nas relações individuais de trabalho, inibe a autocomposição dos conflitos coletivos de trabalho.

Todavia, a EC 45/2004, ao alterar o § 2.º do art. 114 da Carta Maior, limitou, consideravelmente, o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, visto

que, doravante, o dissídio coletivo de natureza econômica somente poderá ser proposto se houver mútuo acordo, ou seja, se houver a concordância de ambos os entes sindicais.

Vejamos a nova redação do art. 114, § 2.º, da CF/1988:

> "Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
>
> (...)
>
> § 2.º 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".

Logo, verifica-se que a Justiça do Trabalho transformou-se numa espécie de juízo arbitral, somente podendo atuar e exercer o denominado poder normativo se ambos os entes sindicais concordarem com o ajuizamento do dissídio coletivo. Evidentemente, o objetivo do legislador foi estimular ainda mais a negociação coletiva, limitando, substancialmente, a intervenção da justiça laboral nos conflitos coletivos de trabalho.

No entanto, entendemos que a simples mudança do § 2.º do art. 114 da Carta de 1988 é insuficiente para a valorização das negociações coletivas, sendo imperioso que a reforma sindical tão comentada e debatida seja finalmente implementada no Brasil.

Com a mudança constitucional que ora apresentamos, será a greve (direito constitucionalmente assegurado aos trabalhadores – art. 9.º da CF/1988) provavelmente o único instrumento de pressão possível de ser exercido pelos sindicatos obreiros em busca de melhores condições de trabalho, quando o sindicato patronal, por exemplo, recusar-se à negociação coletiva e não autorizar o ingresso do correspondente dissídio coletivo.

Talvez os maiores prejudicados sejam os pequenos sindicatos obreiros, principalmente do meio rural, os quais em função da sua fragilidade sequer terão a greve como aliada em busca de mecanismos de pressão para a conquista de novas e melhores condições de trabalho.

Por outro lado, mesmo que as entidades sindicais, de comum acordo, utilizem-se do dissídio coletivo, deverá a Justiça do Trabalho respeitar os limites da lei e as disposições convencionadas anteriormente, optando o legislador constituinte por restringir ainda mais o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Por último, em relação aos limites do poder normativo, estes estão inseridos na própria Constituição Federal de 1988. Logo, a sentença normativa encontra limites na própria lei, somente podendo atuar no vazio, no vácuo deixado propositadamente pela norma, não sendo lícito, entretanto, sobrepor-se ou contrariar a legislação em vigor.

O próprio Supremo Tribunal Federal adotou posicionamento no sentido de que o poder normativo da Justiça do Trabalho não é amplo e ilimitado, mas, ao contrário, encontra seus limites na própria lei.

Em outras palavras, o poder normativo somente pode ser exercido se houver previsão legal para tanto. Não se pode esquecer que é vedado ao Poder Judiciário exercer a atividade legislativa.

9.1.3. Cabimento

O dissídio coletivo somente poderá ser suscitado uma vez esgotada ou frustrada, total ou parcialmente, a negociação coletiva implementada diretamente pelos entes interessados, ou mesmo intermediada pelo órgão competente do Ministério do Trabalho, mediante a realização das denominadas "mesas de negociação".

A própria Constituição Federal de 1988, em seu art. 114, §§ 1.º e 2.º, condiciona a nomeação de árbitros ou o ajuizamento de dissídio coletivo à frustração da negociação coletiva. Nesse contexto, caso seja suscitado um dissídio coletivo sem o esgotamento da negociação prévia pelos entes interessados, será o processo extinto pelo Tribunal do Trabalho sem julgamento do mérito, com base no art. 485, IV, do CPC.

Ademais, após a EC 45/2004, já mencionada, que alterou o art. 114, § 2.º, da Carta de 1988, tornou-se imprescindível, para o cabimento do dissídio coletivo de natureza econômica, que ambos os entes sindicais concordem com o ajuizamento do dissídio, sob pena de não cabimento da instância.

Por outro lado, embora a matéria já fosse pacífica na doutrina e jurisprudência, a nova redação do art. 114, II, da CF/1988, imposta pela EC 45/2004, tornou 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 geral ajuizada pelo ente patronal em caso de suspensão dos trabalhos pelos obreiros.

Também foi acrescentado pela EC 45/2004 o § 3.º ao art. 114 da Constituição, estabelecendo que, "em caso de greve em atividade essencial,

com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Portanto, havendo a paralisação de atividades essenciais como os transportes coletivos, coleta seletiva de lixo, saúde etc., poderá o Ministério Público do Trabalho suscitar o competente dissídio coletivo de greve, em função do interesse difuso de toda uma coletividade ameaçada em função da suspensão total das atividades pelos grevistas.

Frise-se, por último, que em relação aos dissídios coletivos de natureza jurídica, que objetivam interpretar norma jurídica, a nova redação constitucional não impôs a concordância mútua dos entes sindicais, apenas exigindo-a nos dissídios de natureza econômica.

9.1.4. Classificação

Tradicionalmente, os dissídios coletivos classificam-se em:

- **De natureza econômica ou de interesse** – em que são reivindicadas novas condições econômicas ou sociais que serão aplicáveis no âmbito das relações individuais de trabalho. Representam a maioria absoluta dos dissídios propostos perante a Justiça do Trabalho, envolvendo quase sempre a discussão sobre o reajuste salarial da categoria profissional. A sentença normativa oriunda do dissídio coletivo de natureza econômica é constitutiva, pois cria novas regras jurídicas de observância obrigatória pelos entes sindicais envolvidos e que repercutem nas relações individuais de trabalho;
- **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. A sentença normativa oriunda do dissídio coletivo de natureza jurídica é declaratória, pois objetiva interpretar determinado dispositivo legal ou convencional.

Cabe destacar que o dissídio coletivo de natureza jurídica não se presta a interpretar normas de caráter genérico, conforme entendimento consubstanciado na OJ 7 da SDC/TST.

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

- **De natureza econômica** – para a instituição de normas e condições de trabalho;
- **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;
- **Originários** – quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho decretadas em sentença normativa;
- **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;
- **De declaração sobre a paralisação do trabalho** – decorrente de greve dos trabalhadores.

9.1.5. Partes e iniciativa

Independentemente da espécie de dissídio coletivo proposto, quem o instaura ou o suscita chama-se suscitante, recebendo a parte contrária a denominação de suscitado.

Em regra, as partes suscitante e suscitado são as categorias profissionais e econômicas interessadas na fixação das condições de trabalho.

Frise-se que, não havendo sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, a representação poderá ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas respectivas confederações, no âmbito de sua representação, conforme autorização legal prevista no art. 857, parágrafo único, da CLT.

Com relação aos profissionais liberais, a Lei 7.316/1985 atribuiu às entidades sindicais que integram a Confederação Nacional dos Profissionais Liberais o mesmo poder de representação dos sindicatos representativos das categorias profissionais diferenciadas, tanto em ações individuais como coletivas.

O art. 856 da CLT estabelece que "a instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do Presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho".

Em relação à legitimidade do Ministério Público do Trabalho para suscitar dissídio coletivo de greve em caso de paralisação do trabalho pelos empregados, não há qualquer dúvida, visto que, na qualidade de defensor da ordem

jurídica, age o *Parquet* na defesa do interesse público, principalmente em virtude dos prejuízos que a sociedade possa sofrer em face da paralisação abusiva do trabalho, com desrespeito aos mandamentos previstos na Lei 7.783/1989 (Lei de Greve).

Nesta esteira, a CF/1988, art. 114, § 3.º, a Lei 7.783/1989, art. 8.º, e a LC 75/1993, art. 83, VIII, legitimam o Órgão Ministerial a instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir.

Todavia, conforme já mencionado, entendemos que o Ministério Público do Trabalho somente deverá propor instância de greve, caso ocorra greve em atividades essenciais, com possibilidade de lesão ao interesse público, pois, nesse caso, estaria o Órgão Ministerial defendendo o interesse difuso de toda uma coletividade ameaçada pela paralisação de uma atividade elencada como essencial.

Além dessa hipótese, não vemos espaço para atuação do Ministério Público, pois não se pode esquecer que a greve é um direito constitucionalmente assegurado aos trabalhadores, a eles cabendo decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender (art. 9.º da CF/1988).

Ainda em relação ao dissídio coletivo de greve, além do Ministério Público do Trabalho, também poderá atuar como legitimado ativo da demanda o sindicato representativo da categoria econômica ou as empresas isoladamente consideradas.

Quanto à possibilidade de o presidente do tribunal instaurar de ofício a instância de greve em caso de paralisação do trabalho pelos obreiros (art. 856 da CLT), diga-se de passagem, fruto de um intervencionismo exagerado e proposital do Estado nas relações coletivas (imposto na era Vargas), entendemos que isso não é mais possível nos dias atuais pelos seguintes motivos:

- o art. 2.º do CPC fixa o princípio da inércia da jurisdição ao dispor que o processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei, não cabendo ao presidente do tribunal, portanto, ao arrepio do princípio em comento, instaurar, de ofício, instância de greve;
- não seria razoável, por outro lado, que a Justiça do Trabalho julgasse um dissídio coletivo por ela mesmo proposto, por meio do seu presidente;
- a Lei 7.783/1989 somente concede a iniciativa para provocar a instauração de dissídio coletivo em caso de paralisação do trabalho a

qualquer das partes ou ao Ministério Público do Trabalho, estando, portanto, o art. 856 da CLT, neste particular, derrogado pela Lei, específica, de greve;

- a própria Constituição Federal de 1988, ao acrescentar o § 3.º ao art. 114, por força da EC 45/2004, não contemplou o presidente do tribunal como colegitimado a suscitar dissídio de greve em caso de paralisação em atividade essencial.

Contudo, em concursos públicos, principalmente em questões objetivas, as bancas examinadoras ainda vêm considerando o presidente do tribunal competente para suscitar dissídio coletivo de ofício em caso de paralisação do trabalho pelos obreiros.

Destacamos, ainda, as seguintes Orientações Jurisprudenciais:

> "OJ 19 DA SDC. DISSÍDIO COLETIVO CONTRA EMPRESA. LEGITIMAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. AUTORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DIRETAMENTE ENVOLVIDOS NO CONFLITO (inserido dispositivo) – *DEJT* divulgado em 16, 17 e 18.11.2010. A legitimidade da entidade sindical para a instauração da instância contra determinada empresa está condicionada à prévia autorização dos trabalhadores da suscitada diretamente envolvidos no conflito".
>
> "OJ 22 DA SDC. LEGITIMIDADE 'AD CAUSAM' DO SINDICATO. CORRESPONDÊNCIA ENTRE AS ATIVIDADES EXERCIDAS PELOS SETORES PROFISSIONAL E ECONÔMICO ENVOLVIDOS NO CONFLITO. NECESSIDADE (inserido dispositivo) – *DEJT* divulgado em 16, 17 e 18.11.2010. É necessária a correspondência entre as atividades exercidas pelos setores profissional e econômico, a fim de legitimar os envolvidos no conflito a ser solucionado pela via do dissídio coletivo".

9.1.6. Competência de julgamento

A competência em razão da matéria para julgamento do dissídio coletivo é da Justiça do Trabalho, em face do estatuído no art. 114 da Carta Maior.

Quando a base territorial dos sindicatos envolvidos estiver inserta na jurisdição de somente um Tribunal Regional do Trabalho, será este competente, de forma originária, para conhecer do dissídio.

Entretanto, se a base territorial dos entes sindicais abranger a jurisdição territorial de mais de um Tribunal Regional do Trabalho, a competência originária para julgamento do dissídio será do Tribunal Superior do Trabalho.

Em suma, caberá aos Tribunais Regionais do Trabalho ou ao Tribunal Superior do Trabalho o julgamento originário dos dissídios coletivos, dependendo do alcance da base territorial dos entes envolvidos.

Nos tribunais, a competência será exercida pelas seções especializadas em dissídios coletivos, onde houver, e pelo Tribunal Pleno, caso não existam seções específicas para julgamento de dissídio coletivo.

9.1.7. 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 suscitados, a natureza do estabelecimento ou serviço, os motivos do dissídio e as bases de conciliação, devendo ser escrita, não se admitindo o dissídio coletivo verbal.

A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembleia, 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 (art. 859 da CLT).

Portanto, será necessário que a petição inicial venha acompanhada de cópia autêntica da ata de assembleia-geral que autorizou o sindicato a propor a ação coletiva, juntamente da listagem de comparecimento à referida assembleia, para que o Tribunal possa verificar o quórum previsto no art. 859 consolidado.

Também constitui documento essencial à propositura do dissídio coletivo a chamada pauta reivindicatória registrada em ata, conforme consubstanciado na OJ 08 da SDC/TST.

Por outro lado, todas as cláusulas previstas na petição inicial do dissídio coletivo devem ser fundamentadas, sob pena de o tribunal não proferir julgamento, conforme previsto no Precedente Normativo 37 do TST.

Havendo convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 dias anteriores ao respectivo termo final do respectivo instrumento, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo, conforme previsão explícita no art. 616, § 3.º, da CLT.

O Tribunal Superior do Trabalho previa na já revogada IN 4/1993 (que dispunha sobre o processo dos dissídios coletivos) que a entidade interessada

poderia formular protesto em petição dirigida ao presidente do Tribunal do Trabalho respectivo, objetivando preservar a data-base da categoria quando a negociação coletiva não fosse finalizada no prazo previsto no art. 616, § 3.º, da CLT.

Nesta hipótese, deferido o protesto, a representação coletiva poderia ser ajuizada no prazo máximo de 30 dias, contados da intimação da decisão que deferiu o protesto, sob pena de perda da eficácia da referida medida.

Não obstante o cancelamento da IN 4/1993 do TST, entendemos que os sindicatos continuam com a possibilidade de utilizar o protesto judicial junto ao presidente do tribunal, com o intuito de preservar a data-base da categoria, baseando o seu pedido nos arts. 726 e seguintes do CPC, que disciplinam a figura da medida cautelar específica denominada protesto judicial.

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 dá entre as partes integrantes do processo, não havendo como a sentença normativa estender seus efeitos a quem não foi parte no dissídio.

Convém não esquecermos que o dissídio coletivo de natureza econômica, após a edição da EC 45/2004, a teor do art. 114, § 2.º, da CF/1988, somente pode ser suscitado se houver comum acordo entre os entes sindicais envolvidos.

No dissídio coletivo não há substituição processual, mas sim legitimação ordinária dos sindicatos.

Recebida e protocolada a petição inicial do dissídio e estando a mesma devidamente instruída, o presidente do tribunal designará audiência de conciliação, dentro do prazo de dez dias, determinando a notificação postal dos dissidentes.

No entanto, 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*.

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).

No dissídio coletivo não há que falar em contestação, reconvenção, revelia, confissão ou intervenção de terceiros, uma vez que na instância não há pedido, mas sim propostas de criação de novas normas, estando em debate

o interesse abstrato de toda uma categoria profissional ou econômica, pelo que a decisão a ser proferida transcende à iniciativa das partes.

Neste sentido, o próprio art. 864 da CLT dispõe que, não havendo acordo ou "não comparecendo ambas as partes ou uma delas, o presidente submeterá o processo a julgamento", não havendo qualquer revelia ou confissão a ser declarada.

A conciliação nos autos do dissídio coletivo é realizada uma única vez, por meio de audiência designada com essa finalidade, presidida pelo presidente do tribunal, ou, conforme o regimento interno, por outro magistrado do tribunal.

Frise-se que o presidente do tribunal não fica adstrito às propostas das partes, podendo apresentar a solução que entender pertinente para a solução do conflito, conforme previsto no art. 862 da CLT.

Sempre que, no decorrer do dissídio, houver ameaça de perturbação da ordem, o presidente requisitará à autoridade competente as providências que se fizerem necessárias.

Quando o dissídio ocorrer fora da sede do tribunal, poderá o presidente do tribunal respectivo delegar ao juiz do trabalho local a atribuição de realizar a audiência de conciliação. Nesse caso, não havendo acordo, a autoridade delegada encaminhará o processo ao tribunal, fazendo exposição circunstanciada dos fatos e indicando a solução que lhe parecer conveniente.

Havendo acordo, o presidente o submeterá à homologação do tribunal na primeira sessão (art. 863 da CLT), e a decisão que homologar o acordo também será considerada uma decisão normativa.

Não havendo acordo, o processo será encaminhado ao Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer.

Ressalte-se que o art. 11 da Lei 7.701/1988 dispõe que nos processos de dissídio coletivo o Ministério Público emitirá parecer escrito, ou protestará pelo pronunciamento oral, na audiência ou sessão de julgamento.

Após o parecer do Ministério Público do Trabalho, o processo será distribuído ao relator, mediante sorteio. Elaborado o relatório, o processo é encaminhado ao revisor e depois submetido a julgamento pelo tribunal.

9.1.8. Cláusulas constantes no dissídio coletivo

Podemos elencar quatro tipos de cláusulas ou condições constantes no dissídio coletivo, a serem fixadas mediante a sentença normativa, a saber:

- **Econômicas** – dizem respeito a reajustes salariais, aumentos reais, produtividade, piso salarial etc.;
- **Sociais** – atinentes 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.;
- **Sindicais –** tratam da relação entre os sindicatos e entre empresas e o sindicato, como as cláusulas que instituem representantes sindicais na empresa, determinam desconto assistencial, confederativo etc.;
- **Obrigacionais –** estabelecem multas para a parte que descumprir as normas coletivas constantes da sentença normativa.

9.2. SENTENÇA NORMATIVA

9.2.1. Conceito e natureza

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.

Por outro lado, quando a sentença normativa for proferida no bojo de um dissídio coletivo de natureza jurídica, tal sentença terá natureza declaratória, pois apenas tem por finalidade interpretar a norma já existente.

9.2.2. Início da vigência

Em função do disposto no art. 867, parágrafo único, da CLT, a sentença normativa vigorará:

- A partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio coletivo após o prazo previsto no art. 616, § 3.º, da CLT;
- A partir da data do seu ajuizamento, quando não existir acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa em vigor;
- 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, § 3.º, da CLT.

9.2.3. Prazo

O prazo máximo de vigência da sentença normativa será de quatro anos, a teor do art. 868, parágrafo único, da CLT.

Os tribunais, em regra, objetivando incentivar a negociação coletiva entre os entes sindicais, 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.

Observe-se que o Pleno do TST, em 24.05.2011, editou Precedente Normativo com o seguinte teor: "P.N. 120. SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES. A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência".

9.2.4. Efeitos e coisa julgada

Os efeitos da sentença normativa são *erga omnes*, pois atingirão a todos os organismos sindicais envolvidos no dissídio coletivo, em regra, e a todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais, associados ou não, repercutindo nas relações individuais de trabalho.

No entanto, nos processos em que o dissídio é instaurado por empresa, os efeitos da sentença normativa alcançarão apenas os trabalhadores da empresa representados pelo sindicato, sejam associados ou não.

Em relação à coisa julgada, a doutrina e jurisprudência divergem, havendo duas correntes firmadas, conforme abaixo descritas:

- **Primeira corrente** – sustenta que a sentença normativa somente faz coisa julgada formal, não havendo que falar em coisa julgada material, visto que: a sentença normativa pode ser objeto de cumprimento mesmo antes do seu trânsito em julgado; após um ano de vigência, a sentença poderá ser objeto de revisão, estando submetida, portanto, à cláusula *rebus sic stantibus*; a sentença normativa não comporta execução, e sim ação de cumprimento; a sentença normativa tem eficácia temporária (no máximo quatro anos).

Esta parece ser a corrente adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada na Súmula 397 (*DJ* 22.08.2005).

- **Segunda corrente** – à qual nos filiamos, entende que a sentença normativa faz coisa julgada formal e material. Ressalte-se que em face das sentenças normativas cabe ação rescisória (Lei 7.701/1988, art. 2.º, I, *c*). Portanto, se cabe ação rescisória em relação à sentença normativa, resta evidente que a atinente sentença normativa produz coisa julgada material. Observe-se, também, que o próprio art. 872, parágrafo único, da CLT proíbe que na ação de cumprimento possam ser rediscutidas as matérias de fato e de direito já decididas na sentença normativa, o que caracteriza, sem dúvida, a imutabilidade da *res judicata*.

Apenas deve-se ressaltar que, embora a sentença normativa produza coisa julgada formal e material, ela estará sujeita à revisão se materializada a cláusula *rebus sic stantibus*. Em outras palavras, decorrido um ano após a vigência da sentença normativa, se tiverem sido modificadas as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis, a sentença poderá ser revista.

9.2.5. Recursos – efeitos

Uma das peculiaridades recursais imperantes no processo do trabalho é a que determina que os recursos são dotados apenas de efeito devolutivo (art. 899 da CLT).

O direito coletivo do trabalho, no entanto, apresenta uma exceção, ao permitir que o presidente do Tribunal Superior do Trabalho conceda efeito suspensivo a eventual recurso interposto em face de sentença normativa prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho.

Com efeito, prolatada a sentença normativa pelo Tribunal Regional do Trabalho competente, o apelo cabível será o recurso ordinário, interposto no prazo de oito dias.

Neste contexto, a Lei 7.701/1988, art. 9.º, permite que o presidente do Tribunal Superior do Trabalho conceda efeito suspensivo ao recurso ordinário, pelo prazo improrrogável de 120 dias contados da publicação, salvo se este for julgado antes do término do prazo.

A Lei 10.192/2001, no art. 14, também dispõe que "o recurso interposto de decisão normativa da Justiça do Trabalho terá efeito suspensivo, na medida e extensão conferidas em despacho do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho".

Caso a sentença normativa seja prolatada de forma originária pelo Tribunal Superior do Trabalho, sendo a decisão não unânime, caberão embargos infringentes (Lei 7.701/1988, art. 2.º, II, *c*, a serem julgados pela SDC (Seção de Dissídios Coletivos), salvo se a decisão atacada estiver em consonância com precedente jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou da súmula de sua jurisprudência predominante (quando somente será possível a utilização de embargos de declaração e eventual recurso extraordinário, se houver ofensa à Constituição Federal de 1988).

9.2.6. Extensão

Quando os efeitos da sentença normativa abranger 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 extensão dos efeitos da sentença normativa aos demais empregados da empresa poderá ser feita pelo tribunal competente, na própria decisão, caso ache justo e conveniente.

A decisão sobre novas condições de trabalho também poderá ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do tribunal, desde que haja solicitação de um ou mais empregadores, dos sindicatos envolvidos, da Procuradoria do Trabalho, ou mesmo *ex officio*, pelo próprio tribunal que houver proferido a decisão.

Nestas hipóteses, 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, marcando 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 a Procuradoria do Trabalho, será o processo submetido a julgamento, e, se o Tribunal estender a decisão, marcará a data em que a extensão deverá entrar em vigor.

9.2.7. Revisão

Conforme já descrito anteriormente, decorrido mais de um ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando tiverem sido modificadas as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis (art. 873 da CLT).

Portanto, decorrido mais de um ano e materializada a cláusula *rebus sic stantibus*, a sentença normativa poderá sofrer um processo de revisão pelo tribunal que a tiver proferido.

> A revisão poderá ser promovida por iniciativa do tribunal prolator, da Procuradoria do Trabalho, dos sindicatos ou de empregador(es) interessado(s) no cumprimento da decisão.
>
> Quando a revisão for promovida por iniciativa do tribunal prolator ou da Procuradoria, os sindicatos e o(s) empregador(es) interessados serão ouvidos no prazo de 30 dias. Quando promovida por uma das partes interessadas, serão as outras ouvidas também em igual prazo.

A revisão será julgada pelo tribunal que tiver proferido a decisão, depois de ouvida a Procuradoria.

9.2.8. Ação de cumprimento

A sentença normativa proferida no dissídio coletivo, por não ter natureza condenatória, não comporta execução. Portanto, o não cumprimento espontâneo da sentença normativa ensejará a propositura de ação de cumprimento e não de ação executiva.

Com efeito, o art. 872 e seu parágrafo único, da CLT dispõem que:

> "Art. 872. 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 decisão".

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 sendo permitido às partes discutir questões de fato ou de direito que já foram apreciadas na sentença normativa, ainda que esta não tenha transitado em julgado.

Caso a ação seja proposta pelo sindicato, estaremos diante de um caso de substituição processual, pois o sindicato estará, em nome próprio, pleiteando direito alheio.

Não obstante a redação do art. 872 da CLT indicar a necessidade do trânsito em julgado da sentença normativa para o ajuizamento da ação de cumprimento, a Lei 7.701/1988, no art. 7.º, § 6.º, passou a estabelecer que a sentença normativa poderá ser objeto de ação de cumprimento a partir do 20.º dia subsequente ao julgamento, fundada no acórdão ou na certidão de julgamento.

Portanto, não é necessário que haja o trânsito em julgado da sentença normativa para o manejo da ação de cumprimento. Neste sentido, cabe destacar a Súmula 246 do TST, *in verbis*:

> "SÚMULA 246 do TST. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA NORMATIVA. É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento".

Ainda em relação à ação de cumprimento, considerando que esta pode ser proposta antes do trânsito em julgado da sentença normativa, caso a decisão normativa seja modificada em grau recursal para determinar a extinção do processo sem julgamento do mérito, eventual execução promovida na ação de cumprimento será extinta, uma vez que a norma sobre a qual se apoiava o título exequendo deixou de existir, valendo destacar, sobre o tema, a OJ 277 da SDI-I/TST:

> "OJ 277 DA SDI-I/TST. AÇÃO DE CUMPRIMENTO FUNDADA EM DECISÃO NORMATIVA QUE SOFREU POSTERIOR REFORMA, QUANDO JÁ TRANSITADA EM JULGADO A SENTENÇA CONDENATÓRIA. COISA JULGADA. Não CONFIGURAÇÃO. A coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não modificação da decisão normativa por eventual recurso. Assim, modificada a sentença normativa pelo TST, com a consequente 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".

Por outro lado, frise-se que o prazo prescricional com relação à ação de cumprimento de sentença normativa somente flui a partir da data do seu trânsito em julgado, conforme previsto na Súmula 350 do TST.

A ação de cumprimento também pode ser utilizada para observância de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, conforme previsto na Lei 8.984/1995 e Súmula 286 do TST.

A SDI-I/TST, por meio da OJ 188, firmou entendimento no sentido 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 caso, ação de cumprimento.

9.3. DISSÍDIO COLETIVO NO SERVIÇO PÚBLICO

Inicialmente, em relação às empresas públicas e sociedades de economia mista que desenvolvem atividade econômica (art. 173, § 1.º, II, da CF/1988), por se tratar de pessoas jurídicas de direito privado, não há dúvida de que deverão se submeter aos efeitos da sentença normativa eventualmente prolatada, aplicando-a às relações individuais de trabalho mantidas com os seus empregados públicos, como ocorre em relação ao Banco do Brasil, CEF, Petrobrás etc.

Quanto à administração pública direta, autárquica e fundacional, que adotar o regime estatutário, também há consenso de que os efeitos da sentença normativa não alcançarão tais pessoas jurídicas de direito público, uma vez que os servidores não serão regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, e sim por estatuto próprio.

O questionamento surge quando a administração direta, autárquica e fundacional adota o regime do emprego público, conforme possibilidade prevista no art. 39 da CF/1988, pois os servidores contratados nesse regime serão regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Esta possibilidade, no âmbito federal, está inclusive prevista na Lei 9.962/2000, que dispõe sobre o regime do emprego público do pessoal da administração federal direta, autárquica e fundacional.

Contudo, entendemos que os efeitos da sentença normativa não alcançarão os empregados públicos da administração direta, autárquica e fundacional, seja da União, dos Estados, dos Municípios ou do Distrito Federal, salvo no que atine às cláusulas de natureza social, pelos seguintes motivos:

- 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, §§ 1.º e 2.º, 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, § 3.º, da CF/1988), não se aplicando também a esses servidores, por consequência, as sentenças normativas.

O Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento por meio da OJ 5 da SDC, no sentido de que, em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo 206/2010. Senão vejamos:

> "OJ 05 DA SDC/TST. DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, *DEJT* 25, 26 e 27.09.2012. Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção n.º 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo n.º 206/2010".

9.4. Resumo da matéria

1. O art. 114, § 1.º, da CF/1988 dispõe que, frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros para solucionar o impasse. Todavia, no palco do direito coletivo laboral, raramente os sindicatos conflitantes nomeiam árbitro para pôr fim à celeuma, seja pela falta de recursos financeiros para arcar com as despesas do profissional contratado, seja pelo clima de desconfiança surgido entre os entes envolvidos.

2. Com isso, nasce a possibilidade de as partes se utilizarem de um instrumento de heterocomposição denominado dissídio coletivo, que nada mais é do que uma ação

que vai dirimir os conflitos coletivos de trabalho por meio do pronunciamento do Poder Judiciário do Trabalho, seja fixando novas normas e condições de trabalho para determinadas categorias, seja interpretando normas jurídicas preexistentes.

3. O poder normativo da Justiça do Trabalho consiste na competência constitucionalmente assegurada aos tribunais laborais de solucionar os conflitos coletivos de trabalho, estabelecendo, por meio da denominada sentença normativa, normas gerais e abstratas de conduta, de observância obrigatória para as categorias profissionais e econômicas abrangidas pela decisão, repercutindo nas relações individuais de trabalho.

4. O poder normativo da Justiça do Trabalho, aliado à contribuição sindical obrigatória e à unicidade sindical, sempre foram considerados pela doutrina como fatores impeditivos da liberdade sindical plena no Brasil.

5. A EC 45/2004, ao alterar o § 2.º do art. 114 da Carta Maior, limitou, consideravelmente, o poder normativo da Justiça do Trabalho, visto que, doravante, o dissídio coletivo de natureza econômica somente poderá ser proposto se houver mútuo acordo, ou seja, se houver a concordância de ambos os entes sindicais.

6. Logo, verifica-se que a Justiça do Trabalho transformou-se numa espécie de juízo arbitral, somente podendo atuar e exercer o denominado poder normativo se ambos os entes sindicais concordarem com o ajuizamento do dissídio coletivo.

7. Em relação aos limites do poder normativo, estes estão inseridos na própria Constituição Federal de 1988. Logo, a sentença normativa encontra limites na própria lei, somente podendo atuar no vazio, no vácuo deixado propositadamente pela norma, não sendo lícito, entretanto, sobrepor-se ou contrariar a legislação em vigor.

8. O dissídio coletivo somente poderá ser suscitado uma vez esgotada ou frustrada, total ou parcialmente, a negociação coletiva implementada diretamente pelos entes interessados, ou mesmo intermediada pelo órgão competente do Ministério do Trabalho, mediante a realização das denominadas "mesas de negociação".

9. Caso seja suscitado um dissídio coletivo sem o esgotamento da negociação prévia pelos entes interessados, será o processo extinto pelo Tribunal do Trabalho sem julgamento do mérito, com base no art. 485, IV, do CPC.

10. Após a EC 45/2004, já mencionada, que alterou o art. 114, § 2.º, da Carta de 1988, tornou-se imprescindível, para o cabimento do dissídio coletivo de natureza econômica, que ambos os entes sindicais concordem com o ajuizamento do dissídio, sob pena de não cabimento da instância.

11. Por outro lado, embora a matéria já fosse pacífica na doutrina e jurisprudência, a nova redação do art. 114, II, da CF/1988, imposta pela EC 45/2004, tornou 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 geral ajuizada pelo ente patronal em caso de suspensão dos trabalhos pelos obreiros.

12. Também foi acrescentado pela EC 45/2004 o § 3.º ao art. 114 da Constituição, estabelecendo que, "em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito".

13. Independentemente da espécie de dissídio coletivo proposto, quem instaura ou suscita o dissídio coletivo chama-se suscitante, recebendo a parte contrária a denominação de suscitado.

14. Frise-se que, não havendo sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, a representação poderá ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas respectivas confederações, no âmbito de sua representação, conforme autorização legal prevista no art. 857, parágrafo único, da CLT.

15. O art. 856 da CLT estabelece que "a instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do Presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho".

16. Em relação à legitimidade do Ministério Público do Trabalho para suscitar dissídio coletivo de greve em caso de paralisação do trabalho pelos empregados, não há qualquer dúvida, visto que, na qualidade de defensor da ordem jurídica, age o *Parquet* na defesa do interesse público, principalmente em virtude dos prejuízos que a sociedade possa sofrer em face da paralisação abusiva do trabalho, com desrespeito aos mandamentos previstos na Lei 7.783/1989 (Lei de Greve).

17. Ainda em relação ao dissídio coletivo de greve, além do Ministério Público do Trabalho, também poderá atuar como legitimado ativo da demanda o sindicato representativo da categoria econômica ou as empresas isoladamente consideradas. Confiram-se as OJs 19 e 22 da SDC sobre o tema.

18. A competência em razão da matéria para julgamento do dissídio coletivo é da Justiça do Trabalho, em face do estatuído no art. 114 da Carta Maior.

19. Quando a base territorial dos sindicatos envolvidos estiver inserta na jurisdição de somente um Tribunal Regional do Trabalho, será o mesmo competente, de forma originária, para conhecer do dissídio.

20. Todavia, se a base territorial dos entes sindicais abranger a jurisdição territorial de mais de um Tribunal Regional do Trabalho, a competência originária para julgamento do dissídio será do Tribunal Superior do Trabalho.

21. 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 suscitados, a natureza do estabelecimento ou serviço, os motivos do dissídio e as bases de conciliação, devendo ser escrita, não se admitindo o dissídio coletivo verbal.

22. A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembleia, 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.

23. Havendo convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 dias anteriores ao respectivo termo final do respectivo instrumento, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo, conforme previsão explícita no art. 616, § 3.º, da CLT.

24. Recebida e protocolada a petição inicial do dissídio e estando a mesma devidamente instruída, o presidente do tribunal designará audiência de conciliação, dentro do prazo de 10 dias, determinando a notificação postal dos dissidentes.

25. No entanto, 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*.

26. No dissídio coletivo não há que falar em contestação, reconvenção, revelia, confissão ou intervenção de terceiros, uma vez que na instância não há pedido, mas sim propostas de criação de novas normas, estando em debate o interesse abstrato de toda uma categoria profissional ou econômica, pelo que a decisão a ser proferida transcende à iniciativa das partes.

27. Havendo acordo, o presidente o submeterá à homologação do Tribunal na primeira sessão (art. 863 da CLT), e a decisão que homologar o acordo também será considerada uma decisão normativa.

28. Após o parecer do Ministério Público do Trabalho, o processo será distribuído ao relator, mediante sorteio. Elaborado o relatório, o processo é encaminhado ao revisor e depois submetido a julgamento pelo tribunal.

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

30. Tratando-se de dissídio coletivo de natureza econômica, a sentença normativa terá natureza constitutiva, pois objetiva criar, constituir novas condições de trabalho.

31. Por outro lado, quando a sentença normativa for proferida no bojo de um dissídio coletivo de natureza jurídica, tal sentença terá natureza declaratória, pois apenas tem por finalidade interpretar a norma já existente.

32. O prazo máximo de vigência da sentença normativa será de quatro anos, a teor do art. 868, parágrafo único, da CLT.

33. Cabe também destacar a Súmula 277 do TST, nos seguintes termos: "SÚM. 277 – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho".

34. Os efeitos da sentença normativa são *erga omnes*, pois atingirão a todos os organismos sindicais envolvidos no dissídio coletivo, em regra, e a todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais, associados ou não, repercutindo nas relações individuais de trabalho.

35. Todavia, nos processos em que o dissídio é instaurado por empresa, os efeitos da sentença normativa alcançarão apenas os trabalhadores da empresa representados pelo sindicato, sejam associados ou não.

36. Apenas deve-se ressaltar que, embora a sentença normativa produza coisa julgada formal e material, a mesma estará sujeita à revisão se materializada a cláusula *rebus sic stantibus*. Em outras palavras, decorrido um ano após a vigência da sentença normativa, se tiverem sido modificadas as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis, a sentença poderá ser revista.

37. A Lei 7.701/1988, art. 9.º, permite que o presidente do Tribunal Superior do Trabalho conceda efeito suspensivo ao recurso ordinário, pelo prazo improrrogável de 120 dias contados da publicação, salvo se este for julgado antes do término do prazo.

38. Caso a sentença normativa seja prolatada de forma originária pelo Tribunal Superior do Trabalho, sendo a decisão não unânime, caberão embargos infringentes (Lei 7.701/1988, art. 2.º, II, *c*, a serem julgados pela SDC (Seção de Dissídios Coletivos), salvo se a decisão atacada estiver em consonância com precedente jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou da súmula de sua jurisprudência predominante.

39. Quando os efeitos da sentença normativa abranger 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.

40. Decorrido mais de um ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando tiverem sido modificadas as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis.

41. 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 sendo permitido às partes discutir questões de fato ou de direito que já foram apreciadas na sentença normativa, ainda que esta não tenha transitado em julgado.

42. Não obstante a redação do art. 872 da CLT indicar a necessidade do trânsito em julgado da sentença normativa para o ajuizamento da ação de cumprimento, a Lei 7.701/1988, no art. 7.º, § 6.º, passou a estabelecer que a sentença normativa poderá ser objeto de ação de cumprimento a partir do 20.º dia subsequente ao julgamento, fundada no acórdão ou na certidão de julgamento.

43. Frise-se que o prazo prescricional com relação à ação de cumprimento de sentença normativa somente flui a partir da data do seu trânsito em julgado, conforme previsto na Súmula 350 do TST.

44. Em relação às empresas públicas e sociedades de economia mista que desenvolvem atividade econômica (art. 173, § 1.º, II, da CF/1988), por se tratar de pessoas jurídicas de direito privado, não há dúvida de que deverão as mesmas se submeter aos efeitos da sentença normativa eventualmente prolatada, aplicando-a às relações individuais de trabalho mantidas com os seus empregados públicos, como ocorre em relação ao Banco do Brasil, CEF, Petrobrás etc.

45. Quanto à administração pública direta, autárquica e fundacional, que adotar o regime estatutário, também há consenso de que os efeitos da sentença normativa não alcançarão tais pessoas jurídicas de direito público, uma vez que os servidores não serão regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, e sim por estatuto próprio.

46. Entendemos que os efeitos da sentença normativa não alcançarão os empregados públicos da administração direta, autárquica e fundacional, seja da União, dos Estados, dos Municípios ou do Distrito Federal, salvo no que atine às cláusulas de natureza social, conforme previsto na OJ 5 da SDC/TST.

9.5. QUESTÕES CORRELATAS

01. (TRT-4/Magistratura do Trabalho/2012) Em relação ao dissídio coletivo é correto afirmar:

(A) A sentença normativa vigorará a partir da data de sua prolação.

(B) O prazo de vigência da sentença normativa será fixado pelo Tribunal e não poderá ser superior a 2 (dois) anos.

(C) A representação dos sindicatos para instaurar a instância fica subordinada à aprovação em assembleia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, sendo necessária metade mais um dos votos dos presentes.

(D) 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.

(E) A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa exclusiva das associações sindicais.

02. (TRT-1/Analista Judiciário – Execução de Mandados/2013) Conforme previsão contida na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, são submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho tanto dissídios individuais como dissídios coletivos. Sobre esses últimos, com base na CLT, é correto afirmar que:

(A) a instância em dissídio coletivo será instaurada apenas mediante representação escrita das associações sindicais, em qualquer situação.

(B) em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente estender tais condições de trabalho aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

(C) a decisão sobre novas condições de trabalho não poderá também ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal, apenas aos da mesma empresa.

(D) decorridos mais de 6 (seis) meses de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis.

(E) a revisão será julgada pelo Tribunal Superior do Trabalho quando a decisão tiver sido proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho, depois de ouvida a Procuradoria da Justiça do Trabalho.

03. (TRT-20/Magistratura do Trabalho/2012) No que tange à ação de cumprimento, é INCORRETO afirmar:

(A) Em relação à natureza jurídica, a ação de cumprimento é uma ação de conhecimento, do tipo condenatória.

(B) A legitimação para a propositura da ação de cumprimento é concorrente, à medida que tanto o sindicato como os empregadores poderão propô-la.

(C) A competência para processar e julgar ação de cumprimento é das Varas do Trabalho.

(D) É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento.

(E) A coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não modificação da decisão normativa por eventual recurso. Assim, modificada a sentença normativa pelo TST, com a consequente 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.

04. (TRT4 – AJAJ – 2015) Conforme expresso dispositivo legal, em dissídio coletivo a decisão sobre novas condições de trabalho poderá também ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal. Entretanto, NÃO possuiu legitimidade para tal solicitação

(A) um ou mais empregadores ou de qualquer sindicato destes.

(B) um ou mais sindicatos de empregados.

(C) agente da Delegacia Regional do Trabalho.

(D) o próprio Tribunal que proferiu a decisão, *ex officio*.

(E) Ministério Público do Trabalho.

05. (TRT9 – OJAF – 2015) Os dissídios coletivos possuem regramento próprio, previsto em legislação processual trabalhista, em relação à sua extensão e revisão da sentença normativa. Segundo tais normas, é INCORRETO afirmar:

(A) A decisão sobre novas condições de trabalho poderá também ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal, por solicitação do Ministério Público do Trabalho.

(B) Sempre que o Tribunal estender a decisão em dissídio coletivo, marcará a data em que a extensão deva entrar em vigor.

(C) Para que a decisão sobre novas condições de trabalho possa ser estendida torna-se preciso que três quartos dos empregadores e dos empregados, ou os respectivos sindicatos, concordem com a extensão da decisão.

(D) Decorridos seis meses de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tornaram injustas ou inaplicáveis em razão da modificação das circunstâncias que as ditaram.

(E) A revisão poderá ser promovida por iniciativa do Tribunal prolator, da Procuradoria da Justiça do Trabalho, das associações sindicais ou de empregador ou empregadores interessados no cumprimento da decisão.

06. (SEGEP/MA – Procurador – 2016) Em relação ao dissídio coletivo, é correto afirmar:

(A) Cabe revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, desde que decorridos mais de seis meses de sua vigência, e desde que tenha havido modificação das circunstâncias que justificaram sua fixação quando da decisão.

(B) O prazo de vigência da decisão será fixado pelo Tribunal, não podendo ser superior a dois anos.

(C) A extensão da decisão sobre novas condições de trabalho a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal somente pode ser deferida mediante requerimento expresso firmado em conjunto pelo sindicato dos empregados e pelo sindicado dos empregadores.

(D) A audiência de conciliação será designada pelo Presidente do Tribunal dentro do prazo de cinco dias, determinando a notificação das partes para comparecimento.

(E) A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembleia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 dos mesmos, ou, em segunda convocação, por dois terços dos presentes.

07. (TRT1 – Juiz do Trabalho – 2016) Em relação aos instrumentos normativos e ao poder normativo da Justiça do trabalho, com base na Consolidação das Leis do Trabalho e no entendimento sumulado pelo TST, é correto afirmar:

(A) Por ultratividade dos efeitos de norma coletiva se entende a possibilidade de, na coexistência de convenção e acordo aplicáveis à mesma categoria profissional, verificação da norma que, em seu conjunto, for mais favorável aos empregados.

(B) A revisão de sentença normativa, decorrido mais de um ano de sua vigência e quando tiverem se modificado as circunstâncias que a motivaram, tornando injustas as condições impostas, pode ser feita por iniciativa do tribunal prolator da decisão.

(C) As entidades sindicais não possuem legitimidade para, em sede de dissídio coletivo, ajustar cláusulas que prevejam multa para a hipótese de descumprimento de regras que sejam mera repetição de texto legal.

(D) A instauração de instância, quando existente a suspensão do trabalho, deve ser feita apenas pelo sindicato representativo da categoria profissional ou, havendo interesse público, pela Procuradoria Regional do Trabalho.

(E) O não comparecimento injustificado à audiência de conciliação e julgamento do representante legal da parte, em ação de dissídio coletivo, implica, para a ausente, confissão quanto à matéria de fato.

08. (Cespe – Analista – EMAP/2018) Julgue o item a seguir, acerca dos dissídios coletivos no processo do trabalho.

Situação hipotética: O sindicato A e o sindicato B, representantes, respectivamente, dos empregados da categoria profissional X e dos empregadores, firmaram acordo posteriormente homologado no âmbito do tribunal regional do trabalho local. O sindicato C, representante dos empregados da categoria profissional Y, que não participou do dissídio coletivo entre os sindicatos A e B, e cujos filiados são contratados dos empregadores filiados ao sindicato B, pretende fazer que as condições constantes do acordo sejam estendidas às relações existentes entre o sindicato B e o sindicato C. Assertiva: Nessa situação, para que o sindicato C alcance sua pretensão, é suficiente que seus representantes e os do sindicato B registrem a extensão do acordo na delegacia do trabalho local.

Parte superior do formulário

- Certo
- Errado

09. (Cespe – Analista – EMAP/2018) Julgue o item a seguir, acerca dos dissídios coletivos no processo do trabalho.

Em vista da competência originária dos tribunais regionais do trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho para julgar dissídios coletivos entre sindicatos de empregados e sindicatos de empregadores, é inaplicável, em qualquer hipótese processual, o manejo dos recursos de revista e de embargos no âmbito da subseção de dissídios individuais.

Parte superior do formulário

Certo

Errado

10. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 6/2018) A forma jurisdicional de solução dos conflitos coletivos de trabalho se dá por meio do ajuizamento de ação própria perante a Justiça do Trabalho, denominada de dissídio coletivo, sendo que

Parte superior do formulário

(A) havendo convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa em vigor, deverá ser instaurado dentro dos 90 dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

(B) estando o conflito limitado à base territorial correspondente à jurisdição de um único TRT, a competência para julgar o dissídio coletivo será deste TRT.

(C) a decisão nele proferida faz coisa julgada formal e material.

(D) a revisão da decisão que fixar condições de trabalho não pode ser promovida por iniciativa do Tribunal prolator da mesma e nem pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, sendo faculdade exclusiva das partes o seu requerimento.

(E) é necessário o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento.

11. (IADES – Advogado – CFM/2018) A Justiça do Trabalho, no que tange à representatividade, é mais flexível do que a Justiça Comum. Considerando a referida flexibilidade, assinale a alternativa correta.

Parte superior do formulário

(A) Somente os empregados poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho, sendo permitido aos empregadores acompanhar as demandas até o final.

(B) Nos dissídios individuais, os empregados e os empregadores não poderão fazer-se representar por intermédio de sindicato.

(C) Nos dissídios individuais, os empregados poderão fazer-se representar por intermédio de representante não inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

(D) Nos dissídios coletivos, é facultada aos interessados a assistência por advogado.

(E) Nos dissídios coletivos, é obrigatória aos interessados a assistência por advogado.

12. (Cespe/Cebraspe – Procurador do Estado – PGE-AL/2021) Com relação a dissídio coletivo, assinale a opção correta.

(A) A convenção e os acordos coletivos de trabalho devem observar, em todas as disposições, os limites estabelecidos pela lei.

(B) Entidade sindical possui legitimidade para instauração de dissídio coletivo contra uma empresa, ainda que não exista prévia autorização dos trabalhadores envolvidos no conflito.

(C) Constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho a redução ou supressão da remuneração do trabalho noturno superior à do trabalho diurno.

(D) Sentença normativa pode estabelecer contribuição para entidade sindical para taxa de custeio de sistema confederativo.

(E) Acordo coletivo de trabalho superveniente a uma sentença normativa em vigor somente produzirá sua revogação quando contiver cláusula expressa capaz de revogar o conteúdo da sentença.

GABARITO

01 – D	**02** – B	**03** – B
04 – C	**05** – D	**06** – E
07 – B	**08** – errado	**09** – certo
10 – B	**11** – D	**12** – C