

ASPECTOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

José Paulo Vieira
Procurador
da Justiça do Trabalho

O direito positivo do trabalho pátrio, em matéria de conflitos coletivos do trabalho — a CLT — no art. 611, que trata das "Convenções Coletivas de Trabalho", e nos arts. 856 e seguintes, os quais cogitam dos dissídios coletivos de trabalho, não exaure o tratamento das variadas questões que suscita essa disciplina.

A partir de 1964, vários diplomas legais foram editados disciplinando a matéria. Destacam-se entre eles a Lei n. 4.330/64, que regula o direito de greve previsto no art. 158 da CF, a Lei n. 4.725/65, que introduziu alterações fundamentais nos processos coletivos de trabalho e a Lei n. 6.147, que alterou a sistemática dos índices de reajustes salariais coletivos.

Na esfera jurisdicional, destaca-se o Prejulgado n. 56, do Colendo TST, que explicita e amplia os poderes normativos da Justiça do Trabalho e introduz o salário normativo para a categoria profissional, na vigência da sentença coletiva, para evitar a rotatividade de mão-de-obra.

A doutrina, por outro lado, em que pesem os anos decorridos desde a edição do Dec.-lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943, da CLT, escassa contribuição apresenta, nesse particular.

O intuito do presente trabalho é modesto. Com ele pretende-se, apenas, aflorar algumas questões relevantes inspiradas no direito comparado, sobretudo no direito italiano.

No dizer de **Nicola Jaeger** ("Corso di Diritto Processuale del Lavoro"), os processos coletivos são em regra processos intersindicais, porque os sindicatos atuam na qualidade de partes na tutela dos interesses das categorias representadas, mas há processos intersindicais sem caráter coletivo.

Idêntica orientação adota a Consolidação, ao estatuir (art. 857): "a representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho".

Define o autor citado o processo coletivo como "o que se destina à formação de regulamento coletivo judicial sobre relações de trabalho e ao controle e interpretação abstratos de qualquer norma coletiva".

Com referência ao processo intersindical não coletivo, define-o Jaeger como "aquele destinado a acertar obrigação ou responsabilidade de um sindicato, no que respeita ao cumprimento de um regulamento coletivo, com relação ao sindicato contraposto".

No processo intersindical coletivo, as controvérsias de natureza econômica ou jurídica sobre interesses abstratos das categorias econômicas e profissionais representam os casos mais comuns de conflitos coletivos de trabalho, os únicos suscitados em nosso país, pode-se afirmar.

Como os sindicatos são pessoas jurídicas, gozam de personalidade jurídica, por força do reconhecimento do Estado, podem surgir conflitos entre eles ou terceiros, em consequência dos contratos coletivos de trabalho que não envolvem os interesses "abstratos" dos componentes das categorias, mas interesses "concretos", entre as pessoas jurídicas, partes no sentido formal nos referidos contratos.

Os sindicatos nos contratos coletivos são tidos como responsáveis pelo cumprimento, por parte dos integrantes das categorias que representam, das obrigações assumidas nos regulamentos coletivos.

No direito italiano, quando há controvérsia concreta entre um empregado e um empregador, com base em contrato coletivo, responde o Sindicato pelo inadimplente, como fiador solidário, quando se obrigou, expressamente, no contrato coletivo, pela observância de suas normas, ainda que não seja parte no sentido material.

Para se compreender perfeitamente a distinção entre processo intersindical coletivo e não coletivo é necessário ter presente que nos contratos coletivos, em geral suas normas são comandos abstratos para os integrantes das categorias interessadas, mas são comandos concretos para os sindicatos, ao mesmo tempo. Resulta do que ficou dito a obrigação dos sindicatos de observar e fazer observar rigorosamente o regulamento coletivo.

Comando jurídico concreto é aquele dirigido a uma determinada pessoa a que impõe diretamente uma conduta, ação ou omissão, relacionada com um interesse concreto da referida pessoa.

Comando jurídico abstrato, por sua vez, é uma formulação hipotética; prevê uma hipótese e determina a conduta a ser observada, nas circunstâncias previstas pelos sujeitos dos interesses figurados. Consta, assim, de dois elementos: Descrição da hipótese (**fattispecie**) em que terá aplicação o comando e estatuição (determinação das conseqüências dos fatos previstos). Este comando é definido como norma jurídica.

Enquanto alguns juristas admitem a subordinação do processo intersindical não coletivo ao coletivo, **Jaeger** sustenta a equivalência lógica dos efeitos dos contratos coletivos, os obrigatórios e os normativos, admitindo, contudo, que, em caso de litígio, há uma questão prejudicial, por ser necessário indagar-se, **in primo loco**, da existência, validade e preciso significado das normas coletivas tidas como não observadas, para em seguida deduzir-se a responsabilidade do sindicato, o pressuposto processo intersindical não coletivo, derivante da responsabilidade fideijussória assumida pelo órgão sindical.

POSIÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO NOS PROCESSOS COLETIVOS DO TRABALHO

Tudo quanto foi dito no preâmbulo do presente trabalho, perfunctoriamente, serve apenas como introdução ao tema em epígrafe, matéria relevante, no direito processual do trabalho.

O Ministério Público do Trabalho pode assumir nos processos coletivos as seguintes posições: 1) **Autônoma**, com vestes de parte no sentido material, visando a prevalência de interesses próprios, diversos daquele dos sindicatos interessados, o interesse de ordem pública; 2) **Representativa**, destinada a fazer valer o interesse de uma das partes, associações sindicais reconhecidas; 3) **Dispositiva**, isto é, exercício de poderes de disposição, de formular demanda de mérito, como parte em sentido material; finalmente, 4) **Consultiva**, simples formulação de parecer, como auxiliar do Tribunal — (**N. Jaeger**, ob. cit. pág. 90).

A iniciativa para a instauração da instância, em dissídios coletivos, é conferida ao Ministério Público do Trabalho, "sempre que ocorrer suspensão do trabalho", como estatuído na Consolidação, art. 856.

Tem, na hipótese figurada, o Ministério Público do Trabalho as vestes de parte, legitimação ativa para agir em nome da categoria interessada no dissídio, mesmo contra a vontade dela. A propósito, ensina **N. Jaeger**: "foi observado que ao público ministério é confe-

rido o poder de ação com respeito à controvérsia coletiva e que, ao exercitar tal poder, assume a veste de parte no sentido formal. Além disso, ainda quando a ação foi proposta pelo sindicato, é permitida a intervenção, no processo coletivo, do ministério público, em que deve agir autonomamente".

Prossegue o autor citado: "excluir a posição de parte, quando a ação fosse proposta pelos sindicatos, seria um erro. Não é apenas o momento inicial do processo que deve ser considerado, mas todas as fases, até a sentença. Como o Ministério Público do Trabalho pode propor ação, tem, igualmente, o poder de formular pedido, no curso dela. Não resta dúvida de que o público ministério pode, em qualquer momento, se lhe parece oportuno, assumir a qualidade de parte, no processo coletivo, desenvolvendo atividade qualificada como dispositiva.

A atividade meramente consultiva do Ministério Público do Trabalho, é a que normalmente exerce, no processo coletivo, como prescrito no art. 864, da Consolidação das Leis do Trabalho: "não havendo acordo, ou não comparecendo ambas as partes ou uma delas, o presidente submeterá o processo a julgamento, depois de ouvida a Procuradoria". A atividade do Ministério Público, quando solicitada na forma do artigo transcrito, é meramente consultiva, não manifesta ele sua vontade, mas o seu parecer sobre a controvérsia **sub judice**.

Entre outros poderes de iniciativa nos processos coletivos, confere a Consolidação, ao Ministério Público do Trabalho, art. 874, a faculdade de promover a revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, em sentença normativa, **verbis**:

"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".

A revisão da sentença normativa ou do regulamento coletivo representa uma exceção ao princípio da imutabilidade, efeito das **res judicata**, diferença nítida entre a sentença individual e a coletiva.

A Consolidação das Leis do Trabalho, art. 873, admite a revisão, quando: a) houver decorrido mais de um ano de vigência da sentença ou acordo coletivo revisandos; b) as condições vigentes se hajam tornado injustas ou inaplicáveis.

No direito sindical italiano, admite-se a possibilidade de ser modificada a sentença coletiva, sem a competente ação de revisão, por força de contrato coletivo ou de lei posteriores.

De notar que a Consolidação fixa prazo para a revisão da sentença coletiva ou acordo coletivo, não o fazendo para sua vigência,

pois tem eficácia por tempo indeterminado a sentença normativa, salvo denúncia pelos interessados, caso de ação de revisão.

Os poderes do Ministério Público, no processo coletivo, são amplos e relevantes, não se limitam à fase inicial do processo, à instância originária, mas abrangem todas as instâncias do Judiciário do Trabalho. Daí ter o legislador incluído entre as pessoas que podem recorrer das sentenças coletivas ou proferidas em revisão a Procuradoria da Justiça do Trabalho.

A Consolidação, art. 898, estatui: "das decisões proferidas em dissídio coletivo que afete empresa de serviço público, ou, em qualquer caso, das proferidas em revisão, poderão recorrer, além dos interessados, o Presidente do Tribunal e a Procuradoria da Justiça do Trabalho".

A limitação posta pela lei, quando se trata de dissídio coletivo, não se coaduna com a doutrina, por isso que o Ministério Público do Trabalho, quando tem vestes de parte no sentido formal, deve estar autorizado a recorrer ainda que a controvérsia não afete empresa de serviço público.

Com o advento da Lei n. 5.584/70, ficou o MPT legitimado a recorrer das decisões proferidas, em dissídios coletivos, representando a União Federal, o interesse público, ao lado do coletivo das categorias dissidentes, sempre que o índice de reajustamento salarial coletivo exceder o fator oficial, com efeito suspensivo, com respeito ao excedente.