

Em prol da Celeridade no Julgamento dos Dissídios Coletivos

Marco Aurélio Mendes de Farias Mello

SUMÁRIO — 1. O Alcance da Sentença Normativa; 2. A morosidade no Julgamento dos Dissídios em Geral e Especialmente dos Coletivos; 2.1. A Impropriedade de Algumas Reivindicações: 2.1.1. Da Limitação do Poder Normativo da Justiça do Trabalho; 2.1.2. — O Vezo de Repetir, Em Inicial de Dissídio Coletivo, Condição de Trabalho Já Assegurada Pelo Ordenamento Jurídico; 2.2. A Vigência Das Sentenças Normativas; 3. Conclusões; 4. Bibliografia.

APRESENTAÇÃO

MARCO AURÉLIO MENDES DE FARIAS MELLO é Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, sendo, atualmente, o Presidente de sua 1.ª Turma; foi membro do Ministério Público da Justiça do Trabalho durante três anos (1975/1978); foi Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 1.ª Região (1978/81); em 1981 foi nomeado Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; exerce o magistério, lecionando, na Universidade de Brasília, a matéria "Direito do Trabalho II".

1. O ALCANCE DA SENTENÇA NORMATIVA

Acima dos dissídios individuais, mesmo dos plúrimos, colocam-se os coletivos. Enquanto os primeiros dizem respeito a conflitos de interesses limitados, envolvendo empregado(s) e empregador(es), os últimos extravasam o campo dos interesses individuais, alcançando integrantes das categorias profissional e econômica.

É certo que a abrangência da sentença normativa é norteadada pela área na qual a entidade sindical atua e, portanto, possui base territorial, bem como pela representação que a respectiva carta e o quadro de que cogita o artigo 577, da Consolidação das Leis do Trabalho, revelam. Todavia, a existência de limites subjetivos e objetivos não retira do referido título judicial significado maior, decorrente do fato de funcionar como verdadeira lei (COUTURE), porque, conforme leciona DÉLIO MARRANHÃO, mostra-se revestido de normatividade.

A sentença normativa simplesmente declaratória — em se tratando de dissídio coletivo de natureza jurídica —, ou declaratória e constitutiva — dissídio coletivo de natureza econômica — surge, não só no mundo dos fatos, mas também no jurídico, em substituição ao contrato ou convenção coletivos que as partes não lograram formalizar, face à intransigência demonstrada, por uma ou por ambas, na mesa de negociações.

No de natureza econômica, são fixadas condições de trabalho para vigor por período determinado, ou seja, pelo prazo assinado em cláusula própria. Os integrantes da categoria profissional, quer os admitidos até a data da prolação, quer aqueles que ingressaram na empresa na constância da sentença, beneficiar-se-ão das condições de trabalho, enquanto vigente o instrumento normativo (1). Daí as “revisões” periodicamente apre-

(1) A sentença normativa é coberta pelo manto da preclusão maior, *caput*, do artigo 872, da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive quanto à vigência. O balisamento no tempo tem sido proclamado pelo Pretório Excelso, a quem cabe a última palavra o *jus legum* (CELSONE NEVES). No Recurso Extraordinário n.º 97.204-8-RS, relatado pelo Ministro SOARES MUNOZ, decidiu a mais alta Corte do País:

sentadas que, de revisões, como definidas em lei ⁽²⁾, nada têm. Estas pressupõem vigência da sentença por mais de ano e procedimento intentado nos mesmos autos. O dia a dia dos julgamentos de dissídios coletivos revela a fixação de vigência máxima de um ano, e a apresentação anual de iniciais que encerram condições de trabalho substancialmente diversas das anteriores, consignando mais do que simples pedidos de revisão.

Já no dissídio coletivo de natureza jurídica, a atuação do órgão julgador é simplesmente declaratória. No dizer sempre oportuno de COQUELJO COSTA, o dissídio tem em mira a interpretação jurisdicional genérica do sentido de lei ou de normas coletivas vigentes — convenções, acordos, sentenças normativas, regulamentos, etc. — ⁽³⁾.

2. A MOROSIDADE NO JULGAMENTO DOS DISSÍDIOS EM GERAL E ESPECIALMENTE DOS COLETIVOS

De início, podemos afirmar que a máquina judiciária trabalhista está a merecer cuidado maior. O emperramento é fato notório, em que pese o posicionamento daqueles que insistem em viver em mundo diverso do real. As reclamações trabalhistas proliferam. A cada dia, a satisfação espontânea de direitos e as reivindicações apresentadas, com observância do ordenamento jurídico vigente, vão escasseando. As Juntas de Conciliação e Julgamento, os Tribunais Regionais e o Tribunal Superior do Trabalho estão sobrecarregados de processos.

Para formação de idéia a respeito, apontamos que só pelo nosso Gabinete passaram 2.746 processos em 1984, isto sem contar a participação em julgamentos de outros dissídios, na Turma e no Pleno, nos quais não funcionamos, quer como relator, quer como revisor.

Muito embora quase sempre envolvendo o próprio sustento do trabalhador e da respectiva família, as controvérsias perpetuam-se, ficando sob o crivo do Judiciário por tempo incompatível, chegando a ultrapassar o quinquênio.

"Dissídio coletivo. Quinquênios ajustados em anterior convenção coletiva do trabalho e mantidos na nova convenção. Cláusula que exorbita dos lindes do artigo 142, § 1.º, da Constituição Federal. Direito adquirido inexistente. Recurso extraordinário não conhecido" — (Publicado no Diário da Justiça de 27 de agosto de 1982, pág. 8181).

Apontar a inscrustação das condições de trabalho, em definitivo, nos contratos é, *data venia*, olvidar que as mesmas foram impostas para viger por período determinado.

(2) Artigos 873 a 875, da Consolidação das Leis do Trabalho, e 471, do Código BUZAID — Código de Processo Civil de 1973.

(3) "Direito Judiciário do Trabalho", Forense, Rio de Janeiro, 1978, pág. 88.

As medidas objetivando afastar tal quadro colocam-se em grande parte, no âmbito do Legislativo, havendo, inclusive, Projeto de Lei em fase de apreciação pelo Senado, versando sobre normas processuais e em relação ao qual apresentamos ao Relator na Comissão de Constituição e Justiça — Senador MARCONDES GADDELHA —, algumas ponderações, para as quais contamos com a colaboração dos ilustres advogados HUGO GUEIROS BERNARDES e WASHINGTON BOLÍVAR DE BRITO JÚNIOR (4).

Todavia, não se pode estar de braços cruzados à espera da cabível providência legislativa que, em breve, deverá fazer-se presente. Aqueles efeitos à problemática trabalhista principalmente advogados, membros do Ministério Público e magistrados — incumbe procurar, no ordenamento jurídico vigente, os meios necessários à amenização da atual situação, relegando a plano secundário interesses momentâneos, individuais e, por isso mesmo, isolados. A hora não permite que se adote posição misoneísta. É com esse sentimento que lançamos, a seguir, algumas idéias sobre os julgamentos dos dissídios coletivos, porque não se pode conceber o retardamento atual dos desfechos, com flagrantes prejuízos para as categorias profissional e econômica, mormente no que representa de desgaste para as relações jurídicas constituídas.

2.1 — A IMPROPRIEDADE DE ALGUMAS REIVINDICAÇÕES

A Justiça Trabalhista depara-se com o fenômeno da multiplicação das condições de trabalho, pleiteadas pela categoria profissional. Exsurge do fato de as necessidades do trabalhador serem ilimitadas, enquanto os riscos da atividade econômica estão a impor, ao empregador, cautela no caminhar em direção a avanços no campo social. Inegavelmente, constitui-se em lícito direito da classe profissional pleitear o aprimoramento das condições de trabalho reinantes, devendo os respectivos sindicatos diligenciar objetivando atender aos anseios da categoria. Afinal, cabe às entidades a representação dos interesses gerais da categoria e individuais dos associados, desde que ligados à atividade ou profissão exercida (5).

Mas distorções vêm sendo notadas, implicando, ao invés de benefícios, em prejuízo até mesmo para a própria categoria profissional, porque retardam os desfechos dos dissídios.

(4) Projeto n.º 6/83.

(5) Artigo 513, alínea a, da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.1.1 — DA LIMITAÇÃO DO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

A Constituição Federal preceitua que as decisões da Justiça Trabalhista poderão estabelecer normas e condições de trabalho. A primeira visão, exsurge a amplitude do poder normativo. Ocorre, porém, que o mesmo preceito estabelece limitação, quando prevê que “A LEI ESPECIFICARÁ AS HIPÓTESES EM QUE AS DECISÕES, NOS DISSÍDIOS COLETIVOS, PODERÃO ESTABELECEER NORMAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO”⁽⁶⁾.

A um só passo, foi prevista a possibilidade de fixação de condições de trabalho pelo Judiciário e vinculada a atuação deste à existência de preceito de lei. Mais uma vez, prevaleceu o sistema de peso e contrapeso, valendo salientar que a referência constitucional diz respeito à especificação de hipóteses e não à própria previsão legal do direito em si à condição de trabalho. Se existente esta última, o caso não comporta a atuação normativa ora em análise. Os beneficiários têm, de imediato, reclamação para fazer valer o direito violado.

Assim, impõe-se a aceitação, como verdadeira, da seguinte premissa: O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO MOSTRA-SE VINCULADO, SÓ PODENDO SER EXERCIDIDO QUANDO EXISTENTE LEI ESPECIFICADORA DA HIPÓTESE.

Daí o acerto das palavras de PONTES DE MIRANDA:

“Sempre que a Justiça do Trabalho edita regra jurídica, tem de dizer qual a lei que lho permitiu na espécie. Se o caso não entra nas classes de casos, que a especificação legal discerniu, para dentro dela se exercer a atividade normativa da Justiça do Trabalho, está ela a exorbitar das suas funções constitucionalmente delimitadas”⁽⁷⁾.

E o que se nota atualmente? Nota-se o olvidamento do preceito constitucional e, a cada ano, as categorias profissionais lançam, inclusive com a mesma redação, as cláusulas que, no dissídio imediatamente anterior, o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal julgaram inconstitucio-

(6) Art. 142, § 1.º, da Constituição Federal.

(7) PONTES DE MIRANDA — Comentários à Constituição de 1967 com a Emenda n.º 1, de 1969 — volume IV, pág. 276, n.º 5.

nais, assoberbando, inutilmente, o Judiciário. É o que ocorre, por exemplo, em relação às seguintes cláusulas:

“Trabalho. Dissídio coletivo. Sentença normativa. Inconstitucionalidade das cláusulas alusivas à estabilidade provisória do empregado acidentado ou sujeito à prestação do serviço militar”.
(RE-97.357-5-SP, Rel. Min. DÉCIO MIRANDA, publ. no DJ. 10/08/84 — pág. 12.447).

“Justiça do Trabalho. Dissídio coletivo. Piso salarial. Ajuda de transporte. Não havendo previsão legal em que se fundamentem cláusulas relativas a piso salarial e a ajuda de transporte, ofendem essas estipulações o artigo 142, § 1.º, da Constituição Federal. Precedentes do STF. Recurso extraordinário conhecido e provido”.
(RE-99.996-5-SP, Rel. Min. MOREIRA ALVES, publ. no DJ 1.º/07/83, pág. 10003).

“Trabalho. Dissídio coletivo. Cláusula de fornecimento obrigatório de alimentação aos empregados, na forma da Lei n.º 6.321, de 14.04.1976. Estabelecida na referida Lei a facultatividade da adoção do programa de alimentação aos empregados, mediante incentivo tributário de dedução do lucro, para efeito de imposto de renda, do dobro da despesa efetuada, não é dado à sentença trabalhista normativa impor coercitivamente o referido programa. Cláusula que o determina contraria os arts. 142 e 153, § 2.º, da Constituição Federal. Conhecimento e provimento do recurso, para desobrigar as empresas filiadas ao Sindicato recorrente do cumprimento da cláusula 14.ª do dissídio coletivo em causa”.
(RE-95.338-8-SP, Rel. Min. DÉCIO MIRANDA, publ. no DJ. 12/04/82 — pág. 3214).

Insta a conscientização geral sobre o alcance do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, evitando-se a apresentação de cláusulas sabidamente inconstitucionais, porque assim já declaradas pelo Guardião Maior da Lei Magna.

Tantas são as cláusulas merecedoras de tal pecha e as iniciais que as contêm, que o Tribunal Superior do Trabalho edi-

tou verbete de Súmula, consubstanciando iterativa jurisprudência — mesmo sob a crítica daqueles que entendem impertinente o procedimento em se tratando de dissídio coletivo —, com pequeno equívoco de redação, porque acabou por dirigir o verbete a si mesmo, aspecto que esperamos seja corrigido em breve:

“Decidindo ação coletiva ou homologando acordo nela havido, o Tribunal Superior do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não podendo criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais”.

(Verbetes de Súmula n.º 190, do Tribunal Superior do Trabalho).

2.1.2. — O VEZO DE REPETIR, EM INICIAL DE DISSÍDIO COLETIVO, CONDIÇÃO DE TRABALHO JÁ ASSEGURADA PELO ORNENAMENTO JURÍDICO.

Na sequência dos julgamentos, tem-se notado, em inúmeros dissídios, o pleito de suscitantes envolvendo condições de trabalho que já são asseguradas por lei, sob o fundamento do caráter pedagógico da repetição, e da incidência da multa relativa ao descumprimento de obrigação de fazer, geralmente prevista, nas sentenças.

Ocorre, entretanto, que os aspectos negativos são de maior vulto. A par do aumento do número de cláusulas pretendidas, o que dificulta o exame e retarda os julgamentos, o procedimento ocasiona, por via transversa e acreditamos involuntária, fraude aos preceitos legais vigentes.

Assim o é, porque constando de sentença normativa a condição de trabalho, embora já prevista em lei, o sindicato da categoria profissional passa a ter legitimidade para a ação de cumprimento, podendo atuar independentemente da outorga de poderes pelos beneficiários. Elastece-se, com isto, as hipóteses que autorizam a substituição anômala no processo do trabalho ⁽⁸⁾.

Cabe, assim, a adoção de posicionamento rigoroso por parte

(8) Diz-se anômala, porque a prevista no Código Buzaid — Código de Processo Civil de 1973, pressupõe legitimação única — a do substituto —, enquanto a trabalhista é concorrente — do sindicato e do titular do direito substancial.

dos Tribunais, objetivando inibir a prática que vem sendo adotada, a fim, até mesmo, de manter-se o dissídio coletivo dentro dos parâmetros que lhe são próprios.

2.2. — A VIGÊNCIA DAS SENTENÇAS NORMATIVAS.

Os Tribunais consagraram entendimento segundo o qual a sentença normativa deve vigor por período igual a um ano. Há, podemos afirmar, crença generalizada das partes de que toda e qualquer sentença normativa tem, por lei, como vigência mínima e máxima, a unidade de tempo ano. Nada poderia ser mais falso, nada poderia estar mais distanciado do preceito legal pertinente, enfim, nada poderia implicar em maior acréscimo no número de dissídios coletivos a serem julgados anualmente.

A Consolidação das Leis do Trabalho contém preceito relativo à matéria. A vigência da sentença normativa foi disciplinada considerando-se o prazo máximo de quatro anos ⁽⁹⁾. Portanto, o legislador brasileiro teve presente a necessidade de evitar-se, tanto quanto possível, a deterioração do relacionamento empregado-empregador, vislumbrando, no dilatado espaçamento entre as discussões, contribuição para o alcance da paz social, que deve ser uma constante entre as categorias.

Mas é justamente no Judiciário Trabalhista que o prazo de vigor da sentença é passível de surtir maiores efeitos. Explícitemos a assertiva. Diante da jurisprudência atual, em que a vigência é fixada em um ano, as representações para instauração de instância repetem-se em igual período. A cada ano, as categorias profissionais vêem-se compelidas a reivindicar, contando, inclusive, com curto espaço de tempo para a almejada negociação. Os dissídios sucedem-se em velocidade incompatível com o processamento das causas, sendo comum uma mesma categoria ter, ainda em julgamento, dois ou mais feitos. Enquanto o Tribunal Superior do Trabalho está revisando determinado julgado, a categoria dá ingresso a outra representação, com repetição de idênticas condições de trabalho, a fim de não perder a data base. E não é só. Em alguns casos, verifica-se o andamento de três dissídios a envolver as mesmas partes, encontrando-se o mais antigo no Supremo Tribunal Federal, o intermediário no Tribunal Superior do Trabalho, e o do ano em curso no Regional competente. A situação pode parecer esdrúxula, mas realmente ocorre, estarecendo a todos.

A classe profissional desgasta-se mediante repetição constante das reivindicações. A econômica tem, na maioria das ve-

(9) Art. 868, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

zes, vitória de Pirro, já que o preceito que vinculava a ação de cumprimento à coisa julgada ⁽¹⁰⁾ foi derogado. Hoje, a ação de cumprimento pode ser ajuizada, e na prática o é, antes do trânsito em julgado da sentença normativa, podendo se seguir, independentemente deste, até à execução do decidido naquela, não implicando o possível provimento do recurso interposto, na restituição dos salários ou vantagens pagos ⁽¹¹⁾.

As inconveniências supra referidas somam-se ao retardamento do desfecho dos processos, fruto, estamos certos, do grande número de causas. O Judiciário vê-se impossibilitado de cumprir o prazo de sessenta dias, apontado como improrrogável pelo preceito do § 2.º, do artigo 6.º, da Lei n.º 4.725/65, para julgar o recurso ⁽¹²⁾.

As circunstâncias assinaladas revelam a certeza de que o tempo de vigência até aqui estipulado — um ano — reclama majoração. Como está — repita-se — a cada ano há renovação estéril dos dissídios, versando sobre cláusulas praticamente idênticas às do anterior.

Já vimos que, mediante preceito legal, a fixação pode chegar aos quatro anos. Talvez não seja o recomendável, principalmente por implicar em verdadeiro extremo. Tudo recomenda que os Tribunais caminhem no sentido de assinar o prazo de dois a três anos, adotando, inclusive, a solução americana relativa aos ajustes coletivos. Com isto, ter-se-ia a redução, respectivamente pela metade (50%), ou de 2/3 (75%), do número de processos. Ao invés de os dissídios serem instaurados anualmente, observariam o prazo de dois ou três anos, com o que as categorias teriam maior tempo para discutir, na mesa deliberativa, as condições de trabalho, observando assim, de modo efetivo, a própria legislação vigente ⁽¹³⁾, e por último, ensejando ao Judiciário Trabalhista meios indispensáveis à entrega célere da prestação jurisdicional. No tocante à negociação, Mestre RUSSOMANO enfoca a infelicidade da jurisprudência atual, reveladora de que o preceito do § 4.º, do artigo 616, da Consolidação das Leis do Trabalho, acaba não se aplicando a hipótese alguma ⁽¹⁴⁾. É incabível nos chamados pedidos de revisão e,

(10) Art. 872, **caput**, da Consolidação das Leis do Trabalho.

(11) Artigo 6.º, § 3.º, da Lei n.º 4.725, de 13 de julho de 1965.

(12) "O Tribunal **ad quem** deverá julgar o recurso no prazo de 60 (sessenta) dias, improrrogavelmente".

(13) Artigo 616, § 4.º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

(14) RUSSOMANO, Mozart Victor — Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho — Condição revisada e atualizada, Rio de Janeiro, Editora Forense 1982, págs. 706/707.

também, nos dissídios originários. Saliente-se que há distinção entre negociação coletiva e a conciliação prevista no artigo 860, da Consolidação das Leis do Trabalho. Conforme leciona MAGANO, “rechaçada deve ser a idéia de que a conciliação constitui etapa da negociação coletiva, porque esta se traduz em entendimento direto entre as partes, ao passo que a conciliação se particulariza exatamente em virtude da interferência do conciliador” (15).

Cumpra salientar que o fato de haver sentença coletiva em vigor não se constituirá em empecilho à instauração de dissídio coletivo que tenha como objetivo alcançar reajuste e aumento salariais (16). Resultando infrutífera a negociação da parcela complementar dos 100% referentes aos reajustamento (17), a via judiciária estará sempre ao alcance da categoria profissional, independentemente de haver sentença em vigor. Neste caso, o dissídio coletivo, ao invés de versar sobre muitas e variadas condições de trabalho — e é comum deparar-se o julgador com iniciais contendo cinquenta ou mais reivindicações —, trará para julgamento uma única cláusula, a do reajuste salarial, ou mesmo a do aumento anual, vinculado à variação do PIB real *per capita* (18). Com isto, afasta-se a possibilidade de a categoria profissional ser ainda mais vitimada pela espiral inflacionária que solapa o País, fato que poderia constituir-se em resistência à nova idéia.

Outro aspecto deve ser ressaltado. Com a fixação da vigência em dois ou três anos, possível será a revisão da sentença normativa, nos moldes previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, desde que haja ocorrido, realmente, modificação das circunstâncias que ditaram a sentença anterior (19).

É certo que o pedido de delimitação da vigência é feito pelo sindicato que elabora a representação objetivando ver instaurado, pelo Presidente da Corte, o dissídio. Entretanto, o princípio dispositivo — vinculação ao que pleiteado — não se faz presente. O Tribunal, ao julgar o dissídio, atua com ampla liberdade, podendo, inclusive, inserir na sentença normativa condições de trabalho estranhas à peça vestibular. De qualquer forma, a prática vem revelando a admissibilidade de pronuncia-

(15) MAGANO, Octávio Bueno — “Manual de Direito do Trabalho — Direito Coletivo do Trabalho” — Vol. III, São Paulo; LTr, Ed. da Universidade de São Paulo, 1980, páq. 190.

(16) Artigos 11 e 12, da Lei n.º 7.238, de 29 de outubro de 1984.

(17) Artigo 11, antes referido.

(18) Artigo 12, antes referido.

(19) Artigo 873, da Consolidação das Leis do Trabalho.

mento do suscitado, com contornos de contestação, o que lhe abre oportunidade para impugnar o prazo pretendido pelo suscitante.

Uma vez estabelecida jurisprudência no sentido de fixar em dois ou três anos o prazo de vigência da sentença normativa, as categorias sentir-se-ão estimuladas a adotar, nos acordos coletivos e nas convenções, prazo superior a um ano, e, no máximo, de dois, valendo notar o respaldo da legislação vigente à pactuação ⁽²⁰⁾.

Creemos que o bem social está a reclamar, de todos aqueles ligados à área trabalhista, ao menos meditação sobre o que ousamos colocar.

3 — CONCLUSÕES

1. O Judiciário Trabalhista vem atravessando uma das piores quadras de sua existência, perdendo, a cada dia, peculiaridade que o fazia digno de encômios — a rapidez na solução dos conflitos de interesse. O dissídio coletivo chega a arrastar-se por três anos, enquanto o individual atinge o quinquênio, isto sem considerarmos a possibilidade de subida dos autos ao Pretório Excelso.

2. Impõem-se providências de fundo no campo legislativo, devendo os esforços iniciais serem endereçados à aprovação do Projeto proposto pelo Tribunal Superior do Trabalho, e de iniciativa do Executivo — n.º 06/83 atualmente no Senado Federal, sem o esvaziamento sofrido na passagem pela Câmara dos Deputados.

3. Toda a sociedade é responsável pelo êxito da Justiça Social por excelência, que é a Trabalhista. As categorias profissional e econômica devem mostrar-se sensíveis ao abandono de posicionamentos preconcebidos e radicais, e à busca da composição amigável dos conflitos de interesses. A regra deve ser o entendimento lastreado em meios suasórios, a exceção é o acesso ao Judiciário.

4. Advogados, membros do Ministério Público e magistrados, formando o tripé sobre o qual se encontra o Judiciário, devem procurar, no ordenamento jurídico vigente, meios que façam a Justiça do Trabalho retornar aos seus dias de glória.

5. O poder normativo da Justiça do Trabalho encontra-se limitado, face a preceito constitucional. Restringe-se àquelas hipóteses especificadas pelo legislador.

6. Os sindicatos suscitantes devem atentar para a limita-

(20) Artigo 614, § 3.º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

ção legal, evitando sobrecarregar o Judiciário Trabalhista com reivindicações inseridas em cláusulas já declaradas inconstitucionais pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Guardião Maior da Constituição da República — o Supremo Tribunal Federal. As categorias profissionais não interessa o aceno de esperanças impossíveis de frutificar.

7. O lançamento de cláusulas, em inicial de dissídio coletivo, que impliquem em repetição de condições de trabalho, já asseguradas mediante preceito legal, constitui-se em impropriedade e em procedimento contrário aos princípios da celeridade e economia processuais.

8. Sem qualquer prejuízo para as partes envolvidas, a vigência da sentença normativa pode e deve ser elastecida, respeitado o prazo máximo, assinado em lei, de quatro anos. Dentre os aspectos positivos da majoração ressaltam-se: a) diminuição substancial do número de processos a serem julgados, com maior celeridade, sem prejuízo para o conteúdo das decisões — ex.: com o simples elastecimento para dois anos, o número atual de processos seria reduzido à metade; b) as categorias profissional e econômica passarão a contar com maior tempo para a almejada negociação; c) os impasses diminuirão, preservando-se, com isto, o bom relacionamento empregado-empregador; d) os empregados contarão com os benefícios da sentença normativa por um período maior.

9. Os posicionamentos atuais de empregados, empregadores, sindicatos, advogados, membros do Ministério Público e magistrados, enfim, de todos aqueles que convivem com a problemática trabalhista, estão a reclamar reexame, que não coabita o mesmo teto das idéias misoneístas.

10. O momento vivido pelo Judiciário, em especial o Trabalhista, desafia os homens de pensamento e espírito a voltarem suas atenções para a preservação da fé inquebrantável na JUSTIÇA.

4. BIBLIOGRAFIA

- 1) COQUEIJO COSTA, Carlos Torreão, *Direito Judiciário do Trabalho*, Rio de Janeiro, Forense, 1978.
- 2) MAGANO, Octávio Bueno, *Manual de Direito do Trabalho — Direito Coletivo do Trabalho* — São Paulo; LTr, Editora da Universidade de São Paulo, 1980, Vol. III.
- 3) MARANHÃO, Délio — *Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro;
- 3) MARANHÃO, Délio — *Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro; Editora da Fundação Getúlio Vargas — 1983, 11.ª edição.

- 4) MIRANDA, Pontes de, *Comentários à Constituição de 1967 com a Emenda n.º 1, de 1969*, São Paulo; Revista dos Tribunais, 1974 — 2.ª edição, Vol. IV.
- 5) RUSSOMANO, Mozart Victor, *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho* — Rio de Janeiro; Editora Forense, 1982, 9.ª edição revisada e atualizada.
- 6) SUSSEKIND, Arnaldo/MARANHÃO, Délio/VIANNA, Segadas, *Instituições de Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1974, 6.ª edição, Volumes I e II.