

DISSÍDIO COLETIVO

PRESSUPOSTO DE ADMISSIBILIDADE

Tribunal

TST

ACORDO CELEBRADO APÓS ESTA — VALIDADE

RESUMO

- O v. acórdão regional, ao analisar a questão da garantia de emprego do Autor, entendeu por modificar a r. sentença primeira, que havia definido como de um ano a estabilidade do Reclamante, com base no Acordo Coletivo firmado entre as partes. A redução da garantia de emprego pelo egrégio Regional para tão-somente 90 (noventa) dias foi em decorrência da decisão do TST, que assim deixou estabelecido. - O Recorrente, não se conformando com esta decisão, recorre para esta superior instância, através de Recurso de Revista, pretendendo a reforma do julgado. - Tem pertinência, na espécie, o exame da natureza das normas coletivas de trabalho e sua hierarquia. - A sentença normativa tem características própria. O raciocínio do juiz, ao proferir a sentença normativa, não é uma dedução silogística: não existe norma preexistente, ou se existe é para ser revista; ao revés, ele, juiz, criará a norma e, através dela, modificará as condições de trabalho ajustadas pelas partes. Na elaboração da sentença coletiva, nos conflitos de natureza econômica, o caminho do raciocínio não é a descida, como ocorre na dedução, mas sim, uma escala indutiva. O juiz parte do caso concreto e, através da sentença, chega à formulação de normas gerais e abstratas, que vão reger as novas condições de trabalho criadas por aquelas normas. O processo de dissídio, porém, só é ajuizada após fracassada a negociação coletiva, conforme está no artigo 616, parágrafo 4º, da CLT. - Nota-se, pois, que a sentença normativa é um sucedâneo da negociação fracassada, pois o legislador colocou em ordem de preferência o entendimento direto entre as partes. - Tanto a convenção coletiva, como a sentença normativa, tem força de lei entre as categorias representadas pelas entidades sindicais convenientes, ou que figuram no processo de Dissídio Coletivo como suscitante e suscitado. São normas colocadas na mesma hierarquia. - De outra parte, não se pode esquecer que a sentença coletiva, nos conflitos de natureza econômica, é sempre proferida rebus sic stantibus e, portanto, passível de revisão periódica, revelando uma característica toda especial. Não fosse assim e se estivesse sob o rígido selo da coisa julgada, jamais poderia ser prevista em decorrência da flutuação dos níveis sociais do país ou de determinada região. Assim, muito embora a sentença normativa também tenha a eficácia de coisa julgada, essa eficácia é limitada no tempo: até que seja substituída por outra norma coletiva de trabalho de igual nível e abrangência, ou decorra o prazo de sua vigência. - A vida das normas jurídicas, especialmente as que estipulam condições de trabalho, seja por convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa, não é indeterminada. Elaboradas para estabelecer condições de trabalho, aplicáveis no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho, têm o seu destino condicionado ao substractum social que elas disciplinam e ordenam. As mutações constantes na vida dos grupos determinam revisão ou alteração de suas normas. - Toda lei vigora até que outra a modifique ou revogue, conforme dispõe o art. 2º, da Lei de Introdução ao Código Civil. Toda sentença normativa vigora até que outra norma coletiva com a mesma abrangência e hierarquia a modifique ou a revogue. Esta é a regra que deve prevalecer. - A convenção coletiva, o acordo coletivo, não têm menor hierarquia que a sentença normativa. Ambas são normas editadas visando a regular as relações individuais de trabalho no âmbito da categoria representada. Apenas a fonte de produção tem origem diferente. Todavi a, como já se fez ver, a sentença normativa não tem mesma natureza da sentença que dirime uma controvérsia no âmbito do Dissídio Individual, como também a convenção coletiva e o acordo coletivo não têm a mesma natureza de um contrato. - A sentença de primeiro grau deixou certo que o Autor foi admitido em 2-4-87 e dispensado em 17-3-89; admitido novamente em 2-5-89 e dispensado em 12-1-90. Concluiu que, "considerando-se a impossibilidade de

reintegração porque já escoado o lapso estável, seu direito resume-se aos salários do período entre a primeira dispensa e o fim da estabilidade (1-5-89), já que anterior à segunda admissão". - Incensurável a sentença de primeiro grau e, neste ponto, o acórdão merece parcial reforma, posto que na época da despedida não havia a decisão do TST. Ac. nº 02889 de 16-09-1993 Arquivo do EMFOR - TST/3.180 EMFOR 547

EMENTA

... "Perfeitamente válido o acordo coletivo de trabalho celebrado após decisão normativa, estabelecendo novas condições para regular as relações de trabalho no âmbito de uma empresa e tornando sem eficácia cláusula de garantia de emprego em troca de outras vantagens...".