Implicações do dissídio coletivo

A ação de dissídio coletivo de greve é considerada uma intromissão da Justiça do Trabalho na negociação coletiva. Isso ocorre devido à forte presença do Estado na criação e regulamentação dos sindicatos no Brasil.

O dissídio coletivo retira do alcance do sindicato e da empresa a possibilidade de decidirem os rumos da negociação coletiva, passando para as mãos do judiciário a decisão.

O deslocamento da pauta de reivindicações para o judiciário oferece alguns riscos para a categoria por exemplo:

. Exclusão de cláusulas históricas, pois o Tribunal analisará toda a pauta inclusive as cláusulas sociais;

. Aplicação da jurisprudência da SDC que aplica o índice de reajuste um pouco menor que o INPC.

- A composição atual da SDC no TST não favorece as pautas dos trabalhadores.

**Jurisprudência da SDC no TST**

**Julgamento em 23 de abril de 2024**

"RECURSO ORDINÁRIO DA SÃO PAULO TURISMO S.A. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017 . DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO EM FACE DE EMPRESA PÚBLICA. 1. PEDIDO DE CONCESSÃO DE EFEITO SUSPENSIVO. Nos termos dos arts. 6º, § 1º, da Lei nº 4.725/65; 7º, § 6º, e 9º da Lei nº 7.701/88; 14 da Lei nº 10.192/2001 e 267 do Regimento Interno do TST, é competência exclusiva do Presidente desta Corte a apreciação de pedido de efeito suspensivo a recurso interposto contra decisão normativa emanada de Tribunal Regional. A postulação deve ser apresentada em procedimento específico separadamente do recurso ordinário e instruída com a documentação descrita no art. 268 do RI/TST . Pedido indeferido. 2. POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE REAJUSTE SALARIAL. PERCENTUAL DEFERIDO. As sociedades de economia mista e as empresas públicas, por possuírem personalidade jurídica de direito privado, sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, da CF). Desse modo, é possível o deferimento de reajuste salarial por meio de acordo coletivo de trabalho, de convenção coletiva de trabalho ou de sentença normativa, não havendo necessidade de autorização específica por meio da Lei de Diretrizes Orçamentárias (art. 169, § 1º, II, da CF). Ora, o Poder Normativo tem assento constitucional (art. 114, § 2º, da CF/88), tendo também assento na Lei de Greve (art. 8° da Lei n° 7.783/89) e também matriz na Consolidação das Leis Trabalhistas (arts. 766 e 856 a 875 da CLT). As decisões resultantes do Poder Normativo são imperativas, impondo-se às partes, sejam empregados, sejam empregadores. A proibição constitucional de fixação de reajustes em dissídio coletivo somente atinge Pessoas Jurídicas de Direito Público (arts. 37, X, 39 e 169 da CF/88). Registre-se, contudo, que esta Seção Especializada, no julgamento do RO-296-96.2015.5.10.0000 (julgado em 13/3/2017), decidiu, por maioria de votos, que não cabe ao poder normativo conceder reajuste salarial que acarrete o aumento de despesas com pessoal em empresas estatais dependentes vinculadas a ente federativo cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado. Não é essa, porém, a hipótese dos autos . No presente caso , apesar de a Empresa Suscitada alegar ser inviável conceder reajuste salarial, em face de sua grave situação econômico-financeira instaurada desde o ano de 2015, não há quaisquer informações nos autos demostrando que o Ente Federativo controlador (Município de São Paulo) tenha ultrapassado ou desrespeitado os percentuais máximos de despesa com pessoal previstos nos arts. 19 e 20 da referida Lei, tampouco que tenha excedido o limite prudencial de 95% - condição necessária para o acionamento do mecanismo de vedação ao reajuste salarial, nos termos do inciso I do parágrafo único do art. 22 da LRF . Nesse contexto, não se há falar em restrição à incidência do Poder Normativo para o deferimento de reajuste salarial. Ultrapassada essa questão, enfatize-se que é cediço o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes. Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores. **A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001.** No caso concreto , ao analisar a reivindicação, o Tribunal Regional determinou a aplicação do índice de 2,5% de reajuste salarial, que representa, na prática, o mesmo índice do INPC acumulado no período de um ano anterior ao início de vigência da presente sentença normativa (novembro de 2018 a dezembro de 2019), que foi de 2,554580%. A decisão recorrida, portanto, merece se reformada, para que se adapte aos parâmetros habitualmente adotados por esta SDC/TST na solução de tal controvérsia. Recurso ordinário provido parcialmente, no aspecto, para reduzir o reajuste salarial ao patamar de 2,49%" (ROT-1003841-72.2021.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 23/04/2024).

"I - AGRAVO INTERNO. EFEITO SUSPENSIVO A RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. CONHECIMENTO PARCIAL. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO. SÚMULA N.º 422, I, DO TST. CLÁUSULA 14ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. CLÁUSULA 99ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE EMPREGADOS SINDICALIZADOS. DIREITO DE OPOSIÇÃO. Os argumentos aduzidos nas razões do Agravo Interno devem contrapor-se aos fundamentos norteadores da decisão que se tenciona desconstituir, sob pena de se tornar inviável o exame do recurso interposto pela parte, diante da ausência de dialeticidade (Súmula n.º 422, I, do TST). Agravo Interno de que não se conhece. II - AGRAVO INTERNO. EFEITO SUSPENSIVO A RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. FUNDAMENTOS DA DECISÃO AGRAVADA NÃO DESCONSTITUÍDOS. Não merece provimento o Agravo Interno quando as razões apresentadas não conseguem invalidar os fundamentos expendidos na decisão mediante a qual se indeferiu o pedido de efeito suspensivo a Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. CLÁUSULA 3ª – REAJUSTE SALARIAL. ÍNDICE APLICÁVEL LIGEIRAMENTE INFERIOR AO INPC/IBGE DO MESMO PERÍODO. 1. Diante da expressa vedação legal quanto ao reajustamento ou a correção de salários, por meio de acordo, convenção ou sentença normativa, de forma vinculada a qualquer índice de preços**, a jurisprudência pacífica da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho direciona-se no sentido de que o índice a ser utilizado deve ser ligeiramente inferior ao INPC do mesmo período.** 2. A decisão agravada revela consonância com a jurisprudência sedimentada no âmbito deste Tribunal Superior. 3. Agravo Interno a que se nega provimento.CLÁUSULA 43ª – RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO. 1. Não acarreta encargo financeiro à empresa cláusula normativa em que estipulado o fornecimento da relação dos salários de contribuição e demais documentos de interesse previdenciário, no ato da rescisão contratual, mediante requerimento expresso do empregado. 2. Consoante a jurisprudência cediça da egrégia Sessão Especializada em Dissídios Coletivos desta Corte superior, a fixação de cláusula de natureza social em decisão normativa, sem ônus financeiro para a empresa, independe de norma autônoma preexistente. 3. Agravo Interno a que se nega provimento" (ES-1001141-46.2022.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, null, DEJT 15/09/2023).

Meilliane Vilar

OAB/DF 29.614