

Esteve, ontem, em visita à redação do DIÁRIO TRABALHISTA uma numerosa comissão de securitários, chefiada pelo presidente de seu sindicato, Luiz Lacroix Leivas.

Falando em torno da momentânea campanha em que estão empenhados, pela reivindicação de salários, declarou o líder securitário, Luiz Lacroix Leivas, a respeito do importante parecer sobre o dissídio, emitido por uma autoridade no assunto:

— Os securitários, conscientes da justiça do que estão pleiteando, não têm poupado esforços no sentido de demonstrar a todos de que lado está a razão. Assim, depois da "Exposição de motivos", já amplamente divulgada, e de outros elementos, resolvemos pedir a uma autoridade na matéria, que nos fornecesse, categoricamente, a sua abalizada opinião sobre a preliminar do prazo, levantada pelos empregadores e vencedora no C. R. T., de cuja decisão recorreremos para o C. N. T., o qual está em vias de pronunciar-se sobre o nosso caso. Lembramo-nos, porisso, do nome do ilustre advogado — dr. Evaristo de Moraes Filho — antigo procurador da Justiça do Trabalho, membro do Instituto da Ordem dos Advogados do Brasil, do Instituto Brasileiro de Direito do Trabalho e do Instituto de Medicina, Trabalho e Seguro Social. O dr. Evaristo de Moraes Filho, que já foi, também, assistente técnico do Ministro do Trabalho, e membro da Comissão Permanente de Legislação Trabalhista, poderia, pois, com os profundos conhecimentos que possui sobre Legislação e Justiça do Trabalho, cujas matérias foram objeto, aliás, de diversas obras que publicou, esclarecer decisivamente o assunto.

Recorreremos, pois, àquela proeminente autoridade, dela obtendo o magnífico parecer que agora entregamos ao DIÁRIO TRABALHISTA, em primeira mão, para ser publicado.

E' mais um forte documento a nosso favor que vem juntar-se ao volumoso processo de dissídio coletivo que movemos contra o Sindicato das Empresas, e para o qual solicitamos a atenção das autoridades e de todo o povo carioca.

ADESÕES AO NOSSO MOVIMENTO

— Por outro lado, continua o nosso movimento a receber as mais variadas adesões, o que prova a simpatia que já conquistou a causa dos securitários. Temos em mão uma carta do deputado Paulo Baeta Neves do P. T. B., oferecendo seu apóio à nossa causa, e também um ofício do líder da maioria, senador Nereu Ramos, acusando o recebimento do memorial que lhe enviamos.

IMPORTANTES DOCUMENTOS A FAVOR DOS SECURITÁRIOS

Prossegue o sr. Leivas:

— A Comissão de Salários está preparando outros importantes documentos que juntaremos aos autos do processo inclusive um estudo sobre a questão das "comissões" dispendidas pelas empresas de seguros na aquisição de negócios, o que provaremos constituir uma evasão de rendas em contraste com os baixos salários pagos aos empregados.

PERSEGUIÇÕES IGNOBEIS

Passa, agora, o sr. Leivas a falar sobre o desespero da classe patronal que está movendo tremendas perseguições contra os securitários:

— Depois de sentirem que lhe fuge o terreno de apóio, demonstrando desespero de causa, entraram agora alguns patrões por um caminho que bastante lamentamos. Trata-se de medidas de perseguições que vêm tomando algumas empresas contra nossos companheiros que mais têm batalhado pela vitória da causa securitária.

Recentemente, foi tomada contra o colega Hélio Vieira Pinto, membro da administração do Sindicato, pela direção da Companhia em que trabalha há longos anos, uma medida verdadeiramente ameaçadora ou seja a sua transferência para o interior de Minas Gerais. Contra essa medida, recorreremos à Justiça do Trabalho, vencendo na Junta de Conciliação e Julgamento por unanimidade, tendo a empresa recorrido para o Conselho Regional. Enquanto isso, foi o colega Hélio afastado de suas funções. Agora, quando também lamentamos o caso da nossa esforçada colega Nilza de Castro, mais grave ainda, pois foi ela sem motivo algum Fluminense da Companhia em que trabalha.

— Vamos, também, quanto a este caso, recorrer à Justiça do Trabalho. Protestamos veementemente contra tais medidas ignobes, que longe de intimidar-nos ou abater-nos o ânimo mais ainda nos estimulam a lutar contra a intransigência de tais empregadores.

Estamos certos de que a Justiça do Trabalho opor-se-á energeticamente contra essa atitude que visa impedir a livre atividade sindical securitária.

Concitamos também a todos os colegas para que protestem contra essa atitude, apoiando aqueles nossos dois bons companheiros e exigindo a sua volta ao trabalho.

PARECER SOBRE O DISSÍDIO DOS SECURITÁRIOS

Pelo causidico Evaristo de Moraes Filho, autor de inúmeros trabalhos jurídicos, ex-procurador do Ministério do Trabalho, foi emitido o seguinte parecer sobre o momentoso dissídio dos securitários, cujo texto publicamos na íntegra:

PARECER fornecido ao Sindicato dos Empregados em
Empresas de Seguros Privados e Capitalização do Rio de
Janeiro, pela Ilustre Advogado Dr. EVARISTO DE
MORAIS FILHO.

CONSULTA:

- a) Pode ser considerado dissídio coletivo um acôrdo inter-sindical, homologado, puro e simplesmente, pela Justiça do Trabalho?
- b) Tinha a mesma competência para tanto?
- c) O prazo de um ano, de que fala o artigo 873, da Consolidação das Leis do Trabalho, deve ser contado da data real da vigência do acôrdo ou da sua homologação formal?

PARECER:

a) No ordenamento coletivo do trabalho, podem ocorrer duas modalidades para a obtenção ou realização dos Interesses das categorias profissionais, de empregados e empregadores: ou através da Convenção coletiva de trabalho ou do dissídio coletivo de trabalho. Ambas se distinguem nitidamente, pertencendo a momentos bem diferentes na solução das aspirações das respectivas classes.

A primeira é sempre pacífica, preventiva, anterior a qualquer dissídio ou conflito. Efetua-se como resultante de um acôrdo a que chegaram os órgãos sindicais, representativos das duas categorias interessadas. Ao passo que a segunda modalidade de solução só aparece quando fracassa essa primeira. Somente quando já se esgotaram os meios diretos ou francos de conciliação entre as partes, pessoalmente e sem intermediários, é que surge o conflito aberto do trabalho, com intervenção da Justiça do Trabalho, **ex-officio** ou a requerimento de uma das partes.

Na primeira modalidade — como ensina Luigi de Litala — **Diritto Processuale del Lavoro** — 2.^a ed — Torino — 1938 — pág 57 — o Estado contempla a solução pacífica dos interesses mediante a estipulação dos contratos coletivos, por parte dos órgãos aos quais concedeu a lei a representação da categoria. Mas, na segunda espécie, prevendo também a impossibilidade de um regulamento coletivo consensual, confere a um órgão **super partes** a solução do conflito, já agora deflagrado e existente. O ordenamento administrativo completa-se assim e se aperfeiçoa com um ordenamento judiciário. Ao sistema de normas de direito substancial corresponde um adequado sistema de normas processuais.

Entre nós, regula a primeira espécie o artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação: "Contrato coletivo de trabalho é o convênio de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições que regerão as relações individuais de trabalho, no âmbito da respectiva representação".

A segunda modalidade só aparece, porém, no artigo

856, dessa mesma Consolidação, sob o Título VIII — **Da Justiça do Trabalho** — Capítulo IV — **Dos Dissídios Coletivos** — Secção I — **Da Instauração da Instancia**. Dispõe, a respeito, o referido artigo: "A instancia 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". Aqui, sim, é que começa realmente a existir um conflito coletivo de trabalho, um dissídio típico, que solicita para a sua solução a intervenção de um terceiro elemento, no caso, a Justiça do Trabalho. De modo que, para bem se caracterizar o dissídio do trabalho, mister se faz que haja instauração de instancia para a solução do mesmo. As partes chegam ao tribunal desavindas, inconciliadas, em choque. Isto é, só existe conflito onde há insatisfação. Por isso escreveu Francesco Carnelutti que só ocorre o conflito de trabalho — **Lezione di Diritto Industriale** — Padova — 1928 — pág. 43 — "quando alguém pretende a **tutela** do seu interesse — relativo à prestação de trabalho ou seu regulamento — **em contraste com o interesse do outro**, e sempre que este se opõe mediante a lesão do interesse ou mediante a contestação do que é pretendido".

Assim — resumindo — só haverá dissídio ou conflito de trabalho, quando as partes se socorrem da Justiça do Trabalho como órgão capaz de lhes trazer solução aos interesses em luta, quer mediante a conciliação (judicial) ou mediante julgamento. Só há dissídio quando há, igualmente, autor e réu, demandante e demandado, suscitante e suscitado, em uma palavra, quando há ação judicial. Daí declarar o artigo 643 da Consolidação das Leis do Trabalho, regulamentando o que dispõe a Carta Constitucional de 1937 (artigo 139):

"Os dissídios, oriundos das relações entre empregadores e empregados reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acôrdo com o presente título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho".

E vem bem a propósito o que, a respeito, escreveu Ruy Barbosa — **Comentários à Constituição Federal**, coligidos por Homero Pires — S. Paulo — 1933 — Vol. IV — pág. 44:

*"Todas essas modalidades do direito adjetivo, dê-se-lhes embora a denominação de **litigio, pleitos, ações, questões**, (ou dêsem-lhes, outrossim, os de **processos, controvérsias, demandas**), poderiam trocar, uniformemente, essas designações na de **causas**, que a todas elas em comum se ajusta com a exatidão mais rigorosa, com a mais estrita propriedade".*

E, depois, definindo essa última palavra:

*"entende-se por **causa**, em tal acepção, toda a questão regular entre partes que, em juízo, contendem por uma pretensão de direito".*

E a definição de Ruy é exemplar para a nossa matéria. Só pode ocorrer dissídio coletivo de trabalho quando o órgão representativo de uma categoria econômica ou profissional contende, na Justiça do Trabalho, mediante instauração de instancia, por uma pretensão a que se julga com direito.

Em face do que ficou dito, não resta a menor dúvida que qualquer acôrdo inter-sindical, realizado inteiramente fora da intervenção da Justiça do Trabalho, sem nenhuma interferência sua, completamente estranho à sua esfera de ação, é uma convenção coletiva ou contrato coletivo de trabalho, mas nunca um dissídio coletivo de trabalho, de caráter judicial, nos termos dos artigos 643 e 856 da Consolidação das Leis do Trabalho.

b) **Como consequência do que fixamos atrás, não hesitamos em responder que não. Senão, vejamos.**

Dispõe o artigo 678, da Consolidação das Leis do Trabalho da seguinte forma:

"Compete aos Conselhos Regionais:

- a) conciliar e julgar, originariamente, os dissídios coletivos que ocorrerem dentro das respectivas jurisdições;
- b) homologar os acordos celebrados nos dissídios coletivos a que se refere o artigo anterior".

Tal dispositivo deve ser combinado com o artigo 682, alínea V, assim redigido:

"Competem privativamente aos presidentes dos Conselhos Regionais, além das que forem conferidas neste e no título e das decorrentes do seu cargo, as seguintes atribuições: V — presidir às audiências de conciliação nos dissídios coletivos".

Vamos encontrar novamente esta questão de homologação no artigo 863, com este teor:

"Havendo acôrdo, o presidente o submeterá à homologação do tribunal na primeira sessão".

Agora, explicando todos êsses trâmites processuais: instaurada a instancia (art. 856), mediante representação escrita ao presidente do tribunal, marcará essa autoridade a audiência de conciliação dentro de dez dias ou mais brevemente ainda, conforme o caso (art. 860 e § único). Essa audiência, como vimos (art. 682, alínea V), é dirigida pelo presidente do tribunal. Nela (art. 862), comparecerão ambas as partes ou seus representantes, convidando-as o presidente para se pronunciarem sobre as bases da conciliação. Caso não sejam aceitas as bases propostas, o presidente submeterá aos interessados a solução que lhe pareça capaz de resolver o dissídio.

E AÍ, ENTÃO, É QUE SURGE A NORMA CONTIDA NO ARTIGO 863. SE HOUVER ACÔRDO, O PRESIDENTE O SUBMETERÁ À HOMOLOGAÇÃO DO CONSELHO REGIONAL DO TRABALHO NA PRIMEIRA SESSÃO. Se não houver, será ouvida a Procuradoria, e o processo será julgado pelo tribunal.

Vemos, assim, que a **homologação** de que fala o artigo 863 aparece como o coroamento de uma fase processual no caminhar do dissídio coletivo perante o próprio Conselho Regional do Trabalho. Já se encontrava êle aí instaurado como legítimo dissídio, já ocorrera a representação de uma das partes, ou do presidente, ou da Procuradoria. Isto é, a conciliação perante o presidente nada mais é do que um momento da própria lide já que se trata então de legítimo negócio judiciário. Pelos termos mesmos da lei, só cabe homologação pelos Conselhos Regionais do Trabalho dos acordos obtidos pelo seu presidente em audiências de conciliação, quando já instaurados os dissídios, com tôdas as características de conflito coletivo de trabalho, socorrendo-se as partes do tribunal como um órgão do Poder Público, superior a elas capaz de lhes dar uma solução para o choque de seus interesses. Por isso mesmo, encontra-se o artigo 863 colocado sob a epígrafe da **conciliação e julgamento**, que é a secção II do capítulo IV referente aos dissídios coletivos, sendo a secção I, como já vimos e como não poderia deixar de ser, atinente à **instauração da instancia**.

A **competência dos Conselhos Regionais para homologar acordos coletivos de trabalho restringe-se a êsse único caso de conciliação, obtida sob as vistas diretas do**

presidente do próprio tribunal. FALTA-LHE ABSOLUTA E INTEIRA COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAR ACÓRDOS INTER-SINDICAIS, diretamente elaborados pelas entidades profissionais, sem interferência de autoridade judiciária. **TRATA-SE NESTE ÚLTIMO CASO DE UM CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO, E NÃO DE UMA SENTENÇA NORMATIVA OU DECISÃO DE TRIBUNAL.** E para homologação desse contrato a autoridade competente é a administrativa, como expressamente determina o artigo 615 da Consolidação:

"Compete ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, ou à autoridade por ele designada, homologar os contratos coletivos, devendo o seu registro e arquivamento ser processado no Departamento Nacional do Trabalho e nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, de acôrdo com as instruções expedidas pelo Ministro".

E pelos documentos oferecidos ao nosso exame, foi justamente isso o que ocorreu na espécie. Os dois Sindicatos interessados solicitaram a homologação do **convênio** — segundo a expressão exata que usaram — ao Conselho Regional, em petição conjunta, encaminhando o contrato coletivo entre eles efetuado depois de longos estudos e debates de suas comissões mistas, especialmente designadas para isso. Como se lê de fls. 2 do processo C.R.T. 901/45 foi realizado este **convênio** justamente como medida preventiva do irrompimento de um futuro dissídio. Quer dizer, a Justiça do Trabalho não teve a mínima interferência na conclusão do referido acôrdo, nenhuma instrução houve perante a mesma, **causa** alguma propriamente dita, como denunciadora de dissídio judiciário, não se podendo denominar nenhum dos dois Sindicatos nem de suscitante, nem de suscitado. Contudo, apesar disso tudo, lá aparece, às fls. 11 dos autos:

"Atendendo a que, segundo consta do respectivo termo de fls., chegaram os *dissidentes* a uma conciliação sobre o que pleiteavam os associados do Sindicato *suscitante*, após longa e cuidadosa *instrução*".

Nada do que aí está escrito se deu, em realidade. Não houve **dissídio**, nem sindicato **suscitante**, nem muito menos **instrução**, como pretende fazer crer o acórdão citado. **E tanto tinha o Conselho Regional conhecimento da necessidade de todos êsses elementos integrantes do acôrdo para poder homologá-lo, que fez com que os mesmos constassem do seu acórdão, pelo menos, em palavras, embora realmente tal não houvesse se dado.**

Repetimos: homologou o Conselho Regional um contrato coletivo de trabalho, para cujo ato era inteiramente **incompetente**, já que a sua competência para homologação de acôrdo restringia-se ao caso especificado em lei. Cabia a homologação do contrato ou **convênio**, como o denominaram os interessados — aliás de acôrdo com a terminologia legal — ao Ministro do Trabalho, sendo o mesmo posteriormente registrado e arquivado no Departamento Nacional do Trabalho. E só há uma sanção para esse ato: a sua nulidade. **Ensina a doutrina e prescreve a lei que são nulas de pleno direito as decisões proferidas por tribunal incompetente.** É o que determina o artigo 279 do Código de Processo Civil:

"No caso de incompetência do juiz, somente os atos decisórios serão nulos".

É no caso dos autos, ora sob o nosso exame, nenhum outro ato houve que não fôsse decisório: a homologação. Lê-se em De Plácido e Silva — **Comentários ao Código de Processo Civil** — 2.^a ed. — 1.^o vol — S. Paulo — 1941 — pág. 276:

"Ato decisório bem se entende todo aquêle que evidencia despacho em que o juiz decidiu de qualquer requerimento ou diligência pedida pelas partes, em caráter permanente. Tais atos devem ser repetidos pelo juiz competente, a quem são os autos enviados. Juiz incompetente não pode validamente decidir sobre matéria que não é da sua alçada. É lógico e o fundamento, que torna sem valia decisão que escapa à sua autoridade, visto que a lei não lhe outorga poder para pronunciar-se além de suas atribuições. A competência é que lhe confere o *poder de julgar* ato submetido ao seu juízo. E, se não a tem, falta-lhe força para *decidir legalmente*. A incompetência gera *ato nulo*, mesmo com a aprovação do juiz. E a lei não admite vigor em decisão que surge, assim, viciosa".

Em comentário ao mesmo artigo, escreve Pedro Baptista Martins — **Comentários ao Código de Processo Civil** — Vol. III — Rio — 1942 — pág. 271:

"A que espécie de incompetência se refere o art. 279? É sabido que a incompetência pode ser absoluta ou relativa, resultando a primeira da violação das regras de competência internacional e das de competência "ratione matricae" e a segunda da inobservância das regras de competência em razão de valor e em razão de território. Desde que a incompetência do juiz seja absoluta, insandível será a nulidade dos atos que porventura houver praticado, sejam eles decisórios ou meramente ordinários. Tais atos não poderão produzir qualquer efeito, não podendo, como é óbvio, servir de base ao pronunciamento do juiz competente.

Se a incompetência for absoluta, a nulidade se estenderá a todos os atos do processo, sejam eles da parte ou do juiz".

Não resta a menor dúvida que na hipótese que vimos analisando se trata de incompetência absoluta, por isso que a lei determina expressa e inequivocamente, a competência de outra autoridade para conhecer da espécie. Devia, pois, o Conselho Regional dar-se por incompetente, determinando **ex-officio** a remessa dos autos a quem de direito, no caso, o Ministro do Trabalho. Não o fazendo, fulminou de nulidade o seu ato, que nenhum efeito jurídico pode surtir, como se não chegasse mesmo a existir. Ensina João Monteiro — **Teoria do Processo Civil e Comercial** — Col I — § 69 — que a nulidade é o vício ou defeito que torna ineficaz em direito qualquer ato ou convenção. Ainda mais severa é a conceituação de Martinho Garcez, nestes termos — **Nulidade dos Atos Jurídicos** — 2.^a ed. — Rio - 1910 — pág. 15: — "nulidade é o vício que impede um ato ou uma convenção de ter existência legal ou produzir efeitos".

Quando a nulidade é absoluta confunde-se com o que os tratadistas franceses denominam de **inexistência do ato jurídico**. Dá-se esse caso, segundo a lição de Henri Capitant — **Introduction à l'Étude du Droit Civil** — Paris - 1921 — pág. 334 —, quando um dos elementos essenciais à completa formação de um ato jurídico faz falta. É evidente que tal ato não pode ter nenhum valor e nem produzir qualquer efeito jurídico.

À vista do exposto, a homologação de um contrato coletivo de trabalho pela Justiça do Trabalho tem o mesmo efeito e surte os mesmos resultados como se o Ministro do Trabalho conhecesse das reclamações de dissídios individuais, coletivos, inquéritos administrativos, e assim por diante, proferindo despachos sobre os mesmos. E esses resultados e efeitos são: — nenhum. O ato é dado como inexistente, porque proferido por autoridade incompetente.

c) — Esta questão quasi que é prejudicada pelas respostas às anteriores, porque, como vimos, não se trata na espécie dêste parecer de uma sentença homologatória de acôrdo oriundo de dissídio típico de trabalho, e sim de uma homologação indevida de um contrato coletivo de trabalho, de inteira competência da autoridade administrativa. Transcrevemos aqui, na íntegra, porém, o que dispõe o art. 873:

“Decorrido mais de um ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstancias que as ditarem, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis”.

Interpretando-se êsse dispositivo de acôrdo com o seu espírito, seguindo-se o princípio hermenêutico de que a lei deve ser compreendida levando-se em conta a realidade social que a condicionou e para a qual foi promulgada, afinal de contas, não podem persistir dúvidas de que, ao falar em “um ano de sua vigência” quis significar o legislador ao mesmo tempo, não só a vigência das decisões, como igualmente a real fixação das novas condições de trabalho. E a realidade social de que falamos acima refere-se à natureza econômica dessa revisão. Como é sabido, essa revisão das sentenças de dissídio coletivo é a consagração legal da conhecida cláusula “*rebus sic stantibus*”. E essa cláusula, principalmente em dissídios coletivos ou convenções coletivas de trabalho, de natureza econômica, diz muito mais da situação concreta, real, de fato, do que de supostas formalidades jurídicas posteriores. Ensinam todos os tratadistas — e isso constitui matéria pacífica, para que nos demorem mais tempo nela — que os conflitos coletivos de trabalho, de natureza econômica, ou conflitos de interesses — (que podem ser solucionados preventivamente, pela convenção coletiva de trabalho ou judiciariamente, pela sentença normativa) — são conflitos de fato, de realidades concretas, de aumento de salário, de fixação de novas condições de trabalho. Nisso, se diferenciam dos conflitos coletivos jurídicos, que dizem respeito exclusivamente a interpretações de uma convenção já existente ou de uma sentença, de uma lei ou mesmo de um contrato individual de trabalho, que possa interessar abstratamente toda a categoria profissional. (V. *Les Tribunaux du Travail — Étude Internationale dos systèmes judiciaires em vigeur pour le règlement des conflits du travail* — B. I. T. — Genève - 1938 — págs. 20-21).

Em caso concreto ainda mais se fortalece essa nossa afirmativa, quando constatamos que se trata de uma homologação — embora nula ou inexistente — de uma autêntica convenção coletiva de trabalho. E TAL CONVENÇÃO SE ENCONTRAVA, REALMENTE, EM VIGOR, CONFORME EXPRESSAMENTE DECLARA A SUA NOTA NÚMERO 10, DESDE 1.º DE JULHO DE 1945. Isto é, quando trataram os Sindicatos convenientes de homologá-la, formalisticamente, pelo Conselho Regional do Trabalho, já vinham, havia mais de três — (3) — meses, obedecendo, na prática, por convênio entre êles firmado, **essas novas condições de trabalho**. E se êles deixassem para homologar a convenção, seis meses ou um ano depois, teriam de esperar mais um ano para qualquer modificação da mesma, quando as condições reais de trabalho já vinham vigorando muito tempo antes?

Entre nós é muito pobre o acervo jurisprudencial sobre a espécie para que possamos encontrar algum exemplo confirmativo da nossa tese. Mas, na doutrina e na jurisprudência estrangeira encontramos dois casos exemplares para o que afirmamos. Ensina o **Bureau International du Travail**, em **Les Conventions Collectives** — Genève - 1936 — pág. 9:

“A data da estipulação ou da decisão não falta nunca, por assim dizer. Entretanto, nem sempre coincide ela necessariamente com a entrada em vigor da regulamentação, para a qual, com efeito, uma data anterior ou uma data posterior pode ser e é muitas vezes prevista”.

No **Recueil International de Jurisprudence du Travail** — Genève - 1937 — lemos às págs. 395-396 esta decisão da Corte de Cassação Italiana, datada de 14 de dezembro de 1934:

“Desde que a dupla formalidade do depósito e da publicação foram preenchidas, todas as disposições da convenção coletiva tornam-se plenamente válidas, inclusive a que fixou para a convenção uma data de entrada em vigor anterior à referida formalidade. A regulamentação estabelecida pela convenção coletiva é então aplicável, durante o período ulterior à data fixada para a entrada em vigor da dita convenção, não somente às relações individuais de trabalho que existem já no momento da publicação, mas também às relações individuais que se findaram durante o período compreendido entre a data da entrada em vigor e a data da publicação da convenção”.

Muito de propósito, citamos unicamente publicações oficiais do Bureau Internacional do Trabalho, que sempre apresentam e dão seu assentimento, o seu **nihil obstat**, ao que é pacificamente aceito, ao que já se encontra resolvido como conquista definitiva da doutrina, da legislação ou da jurisprudência. As soluções do Bureau são sempre de meio termo, de equilíbrio, de ponderação. **E vimos, pelos exemplos citados, que nem sempre coincidem a homologação e a publicação de um convênio coletivo de trabalho com a sua entrada real em vigor. E é desta entrada que deve ser contado o período de vigência das novas condições de trabalho, e não do preenchimento posterior de meras formalidades.**

No caso concreto, quando os Sindicatos solicitaram a homologação da convenção coletiva de trabalho, entre êles efetuada, já a vinham obedecendo havia três meses tal qual foi ela mais tarde oficializada. Sua vigência era muito anterior a sua homologação e muito mais ainda a sua publicação no órgão oficial. Limitou-se o tribunal — embora sem competência para tanto — a homologar o acôrdo, livremente fixado pela vontade das partes, e no qual se marcava a data de 1.º de julho de 1945 para o início da sua vigência. E é desta data que deve ser contado o período de um ano de vigência. Os conflitos coletivos de trabalho, repetimos, são conflitos de interesses, de fatos concretos, de dados econômicos, que escapam do aprisionamento formalístico do aparato jurídico.

E, assim, não hesitamos em responder a este terceiro e último item: — o período de um ano de vigência, de que fala a lei, deve ser contado, no caso concreto submetido a nosso exame, de 1.º de julho de 1945, e não de qualquer data posterior.

E' este o nosso parecer, sub censura.

Rio de Janeiro, 22 de agosto de 1946.

a) — Evaristo de Moraes Filho.