

PODER NORMATIVO: MOMENTO DE TRANSIÇÃO

*Davi Furtado Meirelles**

Emenda Constitucional nº 45, que entrou em vigor em 31.12.2004, mais do que uma reforma do Judiciário, acabou por esquentar os debates jurídicos sobre a real dimensão que o legislador lhe quis aplicar. As publicações acerca do tema são inúmeras. Os posicionamentos nem sempre são coincidentes. Mas, certamente, a grande maioria delas vêm recheadas de interessantes fundamentos de direito, o que nos leva a concluir, uma vez mais, que a interpretação da norma é a essência do Direito, o que o torna dinâmico e a se destacar entre todas as demais ciências humanas.

Nesse universo de entendimentos, ousamos lançar nosso posicionamento sobre as transformações vindas, e que estão por vir, em relação ao chamado poder normativo da Justiça do Trabalho. E começamos por afirmar que o poder normativo já não é mais o mesmo, ao contrário do que vem interpretando alguns tribunais trabalhistas.¹ Por outro lado, não se pode afirmar, com boa dose de certeza, que o propalado fim do poder normativo, enfim, chegou.

Bem sabemos que são poucos os países que mantêm uma estrutura intervencionista do Estado, através do Judiciário, nas relações trabalhistas. O Brasil é um deles.² Não se pode negar o mérito que a Justiça do Trabalho teve, ao longo do tempo, de resolver rapidamente conflitos coletivos, muitos deles prejudiciais às partes e, em alguns casos, à sociedade. Aliás, se a eficiência da Justiça Especializada em analisar e julgar dissídios coletivos, principalmente nos casos de greve, fosse a regra geral da sua função primordial, certamente teríamos um Judiciário com muito mais credibilidade perante a sociedade.

Todavia, além de representar um fator de desestímulo a um processo de negociação coletiva mais amplo, o poder normativo não tem logrado solucionar conflitos coletivos de trabalho de forma definitiva. Exemplos não faltam. Na capital paulista, o Tribunal Regional do Trabalho tem se especializado em decidir sobre greve dos trabalhadores da Fundação do Bem

*Advogado e coordenador do Departamento Jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/SP.

¹ O site do TRT de São Paulo (www.trt02.gov.br) do dia 06.05.2005 noticia o julgamento do dissídio coletivo de greve dos auxiliares de administração escolar, empregados da Fundação São Paulo, mantenedora da Pontifícia Universidade São Paulo (PUC), mesmo sem a concordância desta última. Segundo a matéria, na qualidade de suscitada, a Fundação São Paulo chegou a pedir a extinção do dissídio coletivo por ausência do requisito da prévia concordância. O TRT da 2ª Região, no entanto, julgou a greve e as reivindicações por meio dela defendidas, o que nos parece ser, a primeira vista, uma decisão inconstitucional.

² Segundo o Vice-Procurador-Geral do Trabalho, Otávio Brito Lopes, em artigo publicado na *Revista LTr* 69-02/166, de fevereiro de 2005, sob o título "O Poder Normativo da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional nº 45", citando obra do Ministro Ives Gandra Martins Filho, *Processo Coletivo do Trabalho*, 2ª edição, 1996, LTr, São Paulo, págs. 33/34, além do Brasil, apenas mais três países mantêm um Judiciário com poderes para normatizar condições de trabalho. São eles: Austrália, Nova Zelândia e México.

Estar do Menor (FEBEM). A cada movimento grevista o TRT é chamado a conciliar e julgar o conflito. O Tribunal tem feito a sua parte. Na impossibilidade do acordo, o que ocorre na totalidade das vezes, decide a questão e põe fim à greve. Não passa muito tempo, e lá estão as partes novamente para nova rodada de conciliação e julgamento.

Ou seja, o poder normativo não tem sido eficaz na solução completa dos conflitos de ordem coletiva. Isso significa que as suas decisões não vêm agradando ambas as partes. Ou apenas um lado sai contente com o desfecho do litígio, ou a solução paliativa não os contempla totalmente. Daí o fato de o mesmo conflito surgir logo mais à frente.

Por outro lado, a comodidade tomou conta de alguns sindicatos de menor representatividade. A existência deles é justificada pelo malfadado imposto sindical (ou corretamente conhecida como contribuição sindical obrigatória). Como os tribunais trabalhistas se encarregam de conceder os reajustes salariais e os benefícios sociais nas respectivas datas-bases, através do dissídio coletivo, esses sindicatos não precisam de muito esforço para continuar existindo. Não buscam a negociação coletiva. Não atuam em defesa dos interesses de sua categoria. Não têm nenhuma inserção na sociedade. São sindicatos de carimbo. Seus líderes sindicais (se é que podemos chamá-los assim) carregam a alcunha de pelegos.

E a atitude de inoperância desses sindicatos, que infelizmente representa a grande maioria deles, leva o lado patronal a se acomodar com a falta de pressão para o processo de contratação coletiva.³ Dessa forma, a cada proximidade da data-base, o sindicato envia uma pauta de reivindicações já preparada em formulário-modelo, geralmente aprovada em assembléia com parcos integrantes da categoria (para não dizer inexistente mesmo), as partes fingem que negociam, lavram tudo em ata e levam a questão à apreciação do Judiciário Trabalhista.

O poder normativo tem levado a essas situações. Esse tem sido o resultado da ausência de um processo negocial pleno. Com isso, os nossos sindicatos se tornam cada vez mais fracos e sem representatividade. Esse é um dos motivos mais fortes para a defesa de uma ampla reforma no modelo sindical brasileiro. No entanto, isso é assunto para uma outra oportunidade.

Mas, o que é realmente o poder normativo da Justiça do Trabalho? Quando ele está presente? Há uma enorme confusão na interpretação do que representa e significa a função de legislar, atribuída excepcionalmente ao Judiciário.⁴ E, ainda assim, ao Judiciário Trabalhista apenas. Não é em todo dissídio coletivo que iremos encontrar a presença da normatividade.

³ O termo “contratação coletiva de trabalho” é utilizado em detrimento de “negociação coletiva de trabalho” por estudiosos do assunto como José Francisco Siqueira Neto, em sua obra de estréia *Contrato Coletivo de Trabalho – Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*, Editora LTr, 1991.

⁴ Para o professor Amauri Mascaro Nascimento, em sua clássica obra *Iniciação ao Direito do Trabalho*, editora LTr, 29ª edição, 2003, o poder normativo, considerando um conceito mais amplo, significa a autorização legal que o Poder Legislativo confere a outros órgãos, fora da sua esfera de organização, para estabelecer normas espontâneas e decidir conflitos coletivos.

O dissídio coletivo, enquanto ação de natureza coletiva, é o procedimento utilizado para a solução do conflito coletivo perante a jurisdição.⁵ Pode ser classificado em duas modalidades: o dissídio coletivo econômico e o dissídio coletivo jurídico. O primeiro deles é mais comum e representa o percentual mais elevado das ações dessa natureza. Começamos pelo segundo, porém.

Não está presente o poder normativo quando a Justiça Obreira é chamada a julgar um dissídio coletivo meramente jurídico, ou mesmo declaratório, como alguns o denominam.⁶ Trata-se, nesse caso, de interpretação de normas coletivas já existentes, seja em acordo coletivo de trabalho, em convenção coletiva de trabalho ou em sentença normativa anterior. Ora, essa é a função própria do Judiciário: interpretar e decidir sobre a aplicabilidade de normas em casos concretos.

Portanto, essa modalidade de dissídio coletivo permanece intocável pelas alterações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 45. Quando muito, sua nomenclatura poderá ser modificada, se novas alterações vierem a ser feitas no artigo 114 da Constituição, como pretendem o Projeto de Emenda Constitucional nº 369 e o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, que compõem o conjunto de alterações legislativas para a efetivação da reforma sindical.⁷

A polêmica está presente no caso do dissídio coletivo de natureza econômica. Essa modalidade, ao contrário do que muitos pensam e pregam, não implica, necessariamente, na utilização do poder normativo da Justiça do Trabalho. Ao decidir sobre reajustes salariais, nem sempre sobre dados econômicos e técnicos precisos e confiáveis, diga-se de passagem,⁸ o Judiciário Trabalhista exerce o seu poder normativo. Se novas condições de trabalho, inseridas em novas cláusulas sociais, ou mesmo com a alteração de cláusulas pré-existentes, são decididas e aplicadas por meio de dissídio coletivo econômico, também aqui o poder de criação de regras está claramente presente.

No entanto, muitos dos dissídios coletivos econômicos, com exceção do pleito de reajustamento salarial, são suscitados com a finalidade de ver mantidos os benefícios sociais já criados anteriormente, presentes em cláusulas sociais pré-existentes, qualquer que seja o instrumento normativo anterior (acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa). Nesses casos, quando o julgamento apenas mantém as mesmas condições, a rigor, não se vislumbra a presença do poder normativo, na sua forma clássica. O tribunal trabalhista, nesses casos, nada de novo criou ou normatizou.

⁵ Outra definição extraída do mestre Amauri Mascaro Nascimento, desta feita de sua não menos famosa obra *Direito Sindical*, editora Saraiva, 1989.

⁶ Morales, Cláudio Rodrigues. *Manual Prático do Sindicalismo*, editora LTr, 1999, pág. 155.

⁷ O termo "dissídio coletivo" não mais aparece no Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, o qual pode ser consultado no site do Ministério do Trabalho (www.mte.gov.br) ou no site da CUT (www.cut.org.br). O próprio Projeto de Emenda Constitucional da reforma sindical, entregue na Câmara dos Deputados no dia 02.03.2005, que ganhou o nº 369 e que atualmente está na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), sob a relatoria do deputado federal Maurício Rands (PT/PE), retira o termo "dissídio coletivo" dos parágrafos 2º e 3º do artigo 114 da CF, substituindo-o por "ação normativa" e "ação coletiva", respectivamente.

⁸ O saudoso mestre Valentin Carrion chegava a dizer que "... O Poder Normativo, como hoje existe, é uma dura provocação que as Constituições têm imposto à Justiça do Trabalho. Os dissídios coletivos são julgados sem que se ofereça, aos seus Juizes, qualquer conhecimento objetivo da realidade fática referente à categoria representada ..." (*Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, editora Saraiva, 28ª edição, 2003).

Disso se conclui que o dissídio coletivo que visa a manutenção de cláusulas sociais já existentes, revigorando sua vigência por mais algum tempo (com limite temporal de dois anos, segundo o artigo 614, parágrafo 3º), da mesma forma que o dissídio coletivo jurídico, não sofreu interferência no seu procedimento pela Emenda Constitucional nº 45.

Muitos podem questionar essa posição e argumentar que, dessa maneira, a ultratividade das normas coletivas em vigor, ainda que de forma indireta (depende do pedido de dissídio coletivo para a manutenção das cláusulas sociais), foi ressuscitada.⁹ A resposta é sim, a menos que um lado tome a iniciativa de propor novas condições de trabalho e force o outro lado a vir para a mesa de negociação. A propósito, veja-se que o espírito do legislador, com a limitação do poder normativo, é dar condições para que se crie um novo campo de relações de trabalho, com o revigoramento da negociação coletiva e com o conseqüente fortalecimento dos sindicatos.

Não custa lembrar que a proposta de reforma da estrutura sindical, discutida no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), contempla a ultratividade por noventa dias, enquanto o processo de negociação não é concluído (artigo 105, parágrafo 2º, do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais).

O poder normativo, agora sim, com certeza, pedindo “venia” daqueles que propugnam de outro pensamento, sofreu grande limitação, no caso do dissídio coletivo econômico para a criação de novas cláusulas, para alteração ou extinção de cláusulas sociais já presentes, além, óbvio, para a aplicação de novas condições salariais.

A nova redação do parágrafo 2º do artigo 114 não comporta outra interpretação senão a de que o dissídio coletivo econômico para os casos acima especificados depende da anuência dos dois lados do conflito coletivo. O termo “comum acordo” não foi inserido ali por acaso. Aliás, quanto a esse propósito, cabe lembrar que a lei, e com muito mais razão a Constituição, não contém palavras, ou expressões, inúteis.

Dessa forma, passa a ser requisito da ação a concordância das partes para o dissídio coletivo econômico prosseguir, da mesma forma como vem entendendo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a título de exemplo, que há necessidade de prévia tentativa de conciliação das partes, junto à Comissão de Conciliação Prévia (CCP), onde essa existir, antes do ingresso de qualquer reclamação trabalhista individual.¹⁰ Basta lembrar, também, que o próprio TST sempre exigiu a comprovação de prévia negociação coletiva entre as partes para a instauração de dissídio coletivo (Instrução Normativa nº 4/93). Entendia-se que esse requisito estava presente na própria Lei Fundamental (artigo 114, parágrafo 1º).

⁹ A ultratividade esteve presente no nosso ordenamento jurídico, desde a entrada em vigor da Lei nº 8.542, de 23.12.92 (artigo 1º, parágrafo 1º), até a sua revogação expressa pela Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

¹⁰ O site do TST (www.tst.gov.br) informa essa necessidade em notícia veiculada no dia 04.10.2004, sob o título de “TST extingue demanda não submetida à conciliação prévia”.

O poder normativo somente pode ser exercido pela Justiça do Trabalho se as partes assim desejarem. E a forma de ajuizamento poderá ser por petição em conjunto, ou por instauração de uma delas com declaração de concordância da outra parte. Se suscitado o dissídio coletivo unilateralmente, sem o aceite do outro lado, em audiência de conciliação deverá o magistrado tomar o cuidado de verificar se essa alternativa, de exercício do poder normativo, conta com o consentimento das partes. O fato de a parte contrária não apresentar contestação ao pedido de julgamento do dissídio coletivo, fazendo apenas a sua defesa contra os termos aludidos na peça inaugural, não nos parece suficiente para interpretar como concordância tácita ao exercício do poder normativo. Se a nova regra constitucional impõe a condição de concordância mútua, compete ao instrutor do feito verificar o preenchimento dessa condição.

Antes mesmo de analisar o parágrafo 3º do artigo 114 e os casos de greve (para quem os vê deslocados para o inciso II do mesmo artigo 114), há que se reconhecer, desde já, que muita coisa mudou. O poder normativo não é mais o mesmo. Perdeu, com certeza, a força que tinha anteriormente. Para o professor e juiz do TRT da 2ª Região, Marcos Neves Fava, a Justiça do Trabalho, no caso em análise (de comum acordo entre as partes), perdeu o poder, muito embora continue com a parte normativa.¹¹

O parágrafo 3º do artigo 114 é novo, mas já nasceu com possibilidade de modificação, caso a reforma sindical vá adiante, com a aprovação do Projeto de Emenda Constitucional nº 369, que atualmente se encontra na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) da Câmara dos Deputados, com relatoria a cargo do deputado federal Maurício Rands (PT/PE). É que o termo “dissídio coletivo” deverá ser substituído por “ação normativa” e por “ação coletiva”, respectivamente, nos casos dos parágrafos 2º e 3º do dispositivo constitucional em análise.¹²

A hipótese prevista no atual parágrafo 3º, mantida e até ampliada pela nova redação que poderá ser aprovada,¹³ nos parece consagrar o poder normativo da Justiça do Trabalho. Ou seja, no caso de greve em serviço ou atividade essencial, com possibilidade de haver lesão ao interesse público, está o Ministério Público do Trabalho autorizado a ingressar com o dissídio coletivo. A decisão daí proferida virá do poder normativo.

¹¹ A interpretação foi feita em brilhante palestra proferida na Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, no dia 30.04.2005, todavia suas primeiras impressões sobre o tema são encontradas em outro marcante artigo publicado no Suplemento Trabalhista da LTr nº 010/05, sob o título “Cadê o poder normativo? Primeiras ponderações sobre um aspecto restritivo na ampliação de competência instituída pela Emenda Constitucional nº 45”.

¹² “Art. 114 -

Parágrafo 2º - Recusando-se qualquer das partes à arbitragem voluntária, é facultado às mesmas, de comum acordo, na forma da lei, ajuizar ação normativa, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Parágrafo 3º - Em caso de greve em atividade essencial, o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizamento de ação coletiva quando não forem assegurados os serviços mínimos à comunidade ou assim exigir o interesse público ou a defesa da ordem jurídica.”

¹³ Note-se que a proposta de redação inserida no Projeto de Emenda Constitucional da reforma sindical não fala mais em “possibilidade de lesão do interesse público”, mas sim em “serviços mínimos à comunidade ou assim exigir o interesse público ou a defesa da ordem jurídica.”. O sentido ampliativo é visível, o que será analisado adiante.

A rigor, pois, duas são as hipóteses de manutenção do poder normativo: quando as partes de comum acordo desejarem o seu exercício e quando o Ministério Público do Trabalho vislumbrar a possibilidade de lesão a interesse público numa greve ocorrida em atividade essencial. Nos demais casos, não há que se falar em poder normativo. A restrição ao seu uso, portanto, nos parece evidente.

Há uma posição defendida por juristas de expressão, como Manoel Antônio Teixeira Filho,¹⁴ no sentido de que, nos casos de greve, o poder normativo continuará presente, na medida em que a Justiça Obreira está autorizada a julgar quaisquer ações que envolvam o exercício desse direito, a teor do que prevê o inciso II do novo artigo 114 constitucional.

Com todo o respeito, não vemos a questão dessa maneira. O que o legislador quis dizer com o inciso II do artigo 114 é que todos os atos decorrentes do movimento grevista poderão ser objeto de apreciação do Judiciário Trabalhista. Atos como depredações do patrimônio empresarial, constrição ao direito de ir e vir, ameaças e agressões físicas ou verbais, dispensas por justa causa, práticas anti-sindicais,¹⁵ etc., poderão ser levados ao conhecimento do magistrado do trabalho, o qual poderá conhecê-los e julgá-los dentro de sua esfera de competência. Porém, isso não significa, em absoluto, autorização para o julgamento do mérito da greve, para o deferimento ou não das reivindicações por meio dela pretendidas. Não se pode mais declarar a abusividade ou ilegalidade de uma greve.

Do contrário, não haveria necessidade de acrescentar o parágrafo 3º ao artigo 114 da Carta Republicana. Não precisaria estar expresso que o Ministério Público do Trabalho está autorizado a suscitar dissídio coletivo nos casos de greve em atividade essencial, se houver lesão ao interesse público, pois quaisquer das partes poderiam assim proceder. Ora, se houve necessidade de prever essa hipótese é porque o inciso II não autoriza todo e qualquer dissídio coletivo de greve. Novamente vale a máxima de que a Constituição não contém palavras inúteis.

Como requisito essencial para o dissídio coletivo, o acordo prévio para o uso do poder normativo não pode ser interpretado como ofensa ao artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição,¹⁶ na medida em que essa ação de natureza coletiva não se insere no âmbito de garantia individual que o legislador constituinte quis proteger. Estamos a falar, aqui, de limitações ao uso do poder normativo, as quais têm um propósito claro: incentivar o processo de negociação coletiva, preparando os sindicatos para o novo modelo sindical que está por nascer. Daí concluirmos que o poder normativo passa por um momento de transição.

¹⁴ Um dos textos mais completos até aqui escritos sobre a nova competência da Justiça do Trabalho foi o artigo do professor Manoel Antônio Teixeira Filho, denominado "A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional nº 45/2004", publicado na *Revista LTr* 69-01/5 a 29, onde o mestre defende essa posição, mais especificamente na pág. 15.

¹⁵ Uma das grandes inovações trazidas pela proposta de reforma sindical diz respeito à caracterização e regulamentação das práticas anti-sindicais, as quais estão previstas nos artigos 173 a 177 do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais.

A reforma sindical, ainda que não venha a ter a dimensão proposta inicialmente, representaria a fase seguinte. Muito embora tratar-se de matéria *de lege ferenda*, com a Emenda Constitucional já em andamento no Congresso Nacional, o poder normativo da Justiça do Trabalho cai por terra de vez, queremos crer.

A começar, os parágrafos 2º e 3º do artigo 114 constitucional serão modificados, deixando de constar o termo “dissídio coletivo”, substituído, respectivamente, por “ação normativa” e “ação coletiva”. A rigor, a nomenclatura, por si só, não representaria o fim do poder normativo, como muitos haverão de argumentar. Assim como, no caso do parágrafo 2º, o termo “decidir o conflito” restou mantido, o que autorizaria o uso da normatização.

Todavia, a melhor interpretação deve levar em conta a finalidade da norma e a intenção do legislador. E, nesse sentido, tem-se que a substituição do termo “dissídio coletivo” não foi sem razão, na medida em que o mesmo sempre se referiu a uma ação judicial que permite, em certos casos (não precisamos repetir os argumentos já lançados acima), o uso do poder normativo.

Já o termo “decidir o conflito”, tanto na redação atual dos parágrafos 2º e 3º, quanto na redação proposta ao parágrafo 2º, não pode ser interpretado como autorização ao uso do poder normativo. O Judiciário, jamais deixará de exercer sua função primordial, que é decidir conflitos. E, seja em dissídio coletivo, seja em ação normativa, ou seja em ação coletiva, determinados conflitos surgirão e serão levados à apreciação do magistrado competente. Estará, no entanto, impedido, o Judiciário Trabalhista, no caso em questão, de criar normas, o que era próprio do poder normativo.

Ou seja, na atual fase de transição, a Justiça do Trabalho poderá normatizar as condições de trabalho nas duas situações já analisadas: se houver concordância das partes para que ela exerça esse papel e se o Ministério Público do Trabalho perceber a possibilidade de lesão ao interesse público, nos casos de greve em serviços essenciais. Já no Projeto de Emenda Constitucional nº 369 (reforma sindical), a criação de normas, o julgamento das reivindicações, a declaração de abusividade ou ilegalidade não poderão mais ser objeto de decisão da Justiça Obreira.

Seu papel, porém, não será de menor importância. No caso do parágrafo 2º, de comum acordo, as partes estarão elegendo a Justiça do Trabalho como o órgão competente

¹⁶ Três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADINs) deram entrada no Supremo Tribunal Federal (STF), alegando violação ao inciso XXXV do art. 5º: a primeira delas de nº 3392, ingressada pela Confederação Nacional dos Profissionais Liberais (CNPL); a segunda de nº 3423, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres (CNTTT), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins (CNTA), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC); e a terceira de nº 3431, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (CONTEE). Todas elas foram reunificadas por conexão, estando preveno o Ministro Cezar Peluso como relator.

para a realização da arbitragem pública,¹⁷ caso não queiram fazer uso da arbitragem privada, essa nos termos da legislação específica (Lei nº 9.307/96). E, ainda que não possa decidir sobre o mérito da greve, se esta não assegurar os serviços mínimos à comunidade, ou no caso de exigência do interesse público, ou ainda para a defesa da ordem jurídica,¹⁸ nas atividades consideradas essenciais, o parágrafo 3º permitirá o julgamento de atos dela decorrentes.

Aliás, a experiência acumulada ao longo de anos e anos, tentando conciliar categorias com os mais diferenciados tipos de conflitos coletivos, autoriza o Judiciário Trabalhista, mais que qualquer outro órgão público, a exercer essa função nobre de mediar e arbitrar pendências que a via negocial não foi capaz de solucionar. Na 2ª Região, o tribunal paulista tem inovado, com a instituição de um sistema que tem sido considerado uma verdadeira revolução na solução de conflitos de ordem coletiva: o monitoramento de empresas em dificuldades financeiras.

Inúmeros dissídios coletivos suscitados pelos sindicatos profissionais, geralmente por mora salarial ou por descumprimento de direitos trabalhistas mínimos, como o não recolhimento previdenciário e de FGTS, contra empresas em situações pré-falimentares, ao invés de levar a uma solução mais cômoda, como a simples decisão com o deferimento dos pedidos, quase sempre não cumpridos, ou com retorno à mesma situação logo em seguida, tem proporcionado ao Tribunal o acompanhamento da contabilidade daquelas empresas, através de seus assessores econômicos, em conjunto com representantes dos sindicatos dos trabalhadores envolvidos. Com o conhecimento real da situação financeira desses empregadores, as partes conseguem encontrar soluções não imaginadas num primeiro momento. A intervenção consentida (se é que esse termo está apropriado para a situação relatada) do TRT tem proporcionado o retorno da credibilidade de muitas dessas empresas perante seus fornecedores. Os trabalhadores fiscalizam e apostam no sucesso da solução encontrada e o monitoramento prossegue até que a situação de inadimplência cesse. Nesse momento, tudo volta ao normal, cada um ao seu devido lugar. É a melhor forma de solução compositiva que pudemos assistir nos últimos anos. Quer experiência melhor que essa para comprovar que o Judiciário Trabalhista está preparado para cumprir outras funções na busca de solução para os conflitos coletivos de trabalho?

¹⁷ O relatório final da Comissão de Sistematização do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), que pode ser acessado tanto no site do Ministério do Trabalho (www.mte.gov.br), quanto no da CUT (www.cut.org.br), é cristalino na finalidade de transformar a Justiça do Trabalho em organismo de arbitragem pública. O referido relatório, na página 37, textualmente diz que “nos conflitos de interesse a Justiça do Trabalho poderá atuar como árbitro público, mediante requerimento conjunto das partes de acordo com os princípios gerais da arbitragem e de regulamentação específica.”

¹⁸ Vale aqui uma crítica, conforme anunciamos atrás. Entendemos que o termo “defesa da ordem jurídica” tem um sentido muito amplo. Literalmente, pode ser invocado a todo momento. Ora, a ordem jurídica é constituída de normas em geral, as quais são passíveis de interpretações diversas. Isso significa que um entendimento diferenciado sobre a sua aplicação, o que é absolutamente comum para quem lida com o direito no dia a dia, poderá ser invocado como um argumento de “defesa da ordem jurídica”, para autorizar o Ministério Público do Trabalho a ingressar com ação coletiva pondo fim à greve em serviço essencial. Ou seja, o campo de atuação da Procuradoria do Trabalho será aumentado. O parágrafo 3º poderia ser mais explícito.

As relações de trabalho estão mudando. A reforma da estrutura sindical brasileira é uma realidade da qual não podemos mais fugir. E, nesse contexto, a Justiça do Trabalho também está sofrendo alterações, ganhando novas competências, o que a reforma do Judiciário se encarregou de fazer. O poder normativo tem outro enfoque desde os festejos da virada do ano. Seu uso foi restringido.

Por isso, com todo o respeito, entendemos que a decisão recentemente proferida pelo TRT da 2ª Região, no caso da greve dos funcionários da PUC, onde, ao que parece, houve expressa discordância, do lado patronal, pelo caminho do dissídio coletivo, pelo uso do poder normativo, representa clara inconstitucionalidade frente ao que prevê o atual parágrafo 2º do artigo 114 da CF.

O que hoje representa uma fase de transição, poderá ser permanente, caso o governo Lula não consiga sensibilizar a sociedade e, sobretudo, os parlamentares para a reforma dos sindicatos. Porém, caso a proposta de Emenda à Constituição (PEC nº 369) para a nova ordem sindical venha a ser votada e aprovada, o poder normativo se extinguirá de vez. Não enxergar isso é o mesmo que aceitar a lógica de que tudo foi mudado para ficar como está. Não nos parece ser esta a melhor interpretação para as transformações que estamos vivendo.

Bibliografia

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, Editora Saraiva, 28ª edição, 2003, pág. 680.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*, Editora LTr, 2001.

FAVA, Marcos Neves. “Cadê o poder normativo? Primeiras ponderações sobre um aspecto restritivo na ampliação de competência instituída pela Emenda Constitucional nº 45”, *Suplemento Trabalhista da LTr* nº 010/05.

GIUGNI, Gino. *Direito Sindical*, Editora LTr, 1991.

LOPES, Otávio Brito. “O Poder Normativo da Justiça do Trabalho após a emenda Constitucional nº 45”, *Revista LTr* 69-02/166 a 170, fevereiro de 2005.

MAGANO, Octávio Bueno. *Direito Coletivo do Trabalho*, Editora LTr, 1993.

MELO, Raimundo Simão de. *Dissídio Coletivo de Trabalho*, Editora LTr, 2002.

MORALES, Cláudio Rodrigues. *Manual Prático do Sindicalismo*, Editora LTr, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, Editora LTr, 2000.

_____, *Direito Sindical*, Editora Saraiva, 1989.

_____. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Editora LTr, 29ª edição, 2003.

SILVA, Antônio Álvares da. *Direito Coletivo do Trabalho*, Editora Forense, 1979.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Contrato Coletivo de Trabalho – Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*, Editora LTr, 1991.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. “A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional nº 45/2004”, *Revista LTr* 69-01/5 a 29, janeiro de 2005.

Sites

Central Única dos Trabalhadores (CUT) – www.cut.org.br.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) – www.mte.gov.br.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - SP (TRT/SP) – www.trt02.gov.br.

Tribunal Superior do Trabalho (TST) – www.tst.gov.br.