

Camila de Barros Lima Estambasse

**O Atual Panorama do Dissídio Coletivo à Luz das
Perspectivas da Autonomia Coletiva no Brasil**

**Curitiba
2007**

Camila de Barros Lima Estambasse

**O Atual Panorama do Dissídio Coletivo à Luz das
Perspectivas da Autonomia Coletiva no Brasil**

Monografia apresentada como
requisito parcial para a conclusão do
Curso de Direito, Universidade
Federal do Paraná.

Orientadora: Prof. Dr^a Aldacy Rachid
Coutinho

Curitiba
2007

Camila de Barros Lima Estambasse

**O Atual Panorama do Dissídio Coletivo à Luz das
Perspectivas da Autonomia Coletiva no Brasil**

Monografia aprovada como requisito parcial para a conclusão do Curso de Direito, Universidade Federal do Paraná, pela comissão formada pelos professores:

ORIENTADORA: _____

Profª Drª Aldacy Rachid Coutinho

Curitiba, 07 de novembro de 2007.

*Agradeço à
Professora Aldacy Rachid Coutinho
pela segura orientação.*

SUMÁRIO

Introdução	5
Capítulo I – O Dissídio Coletivo e a Emenda Constitucional 45/04	7
Seção 1 – Anotações Preliminares	7
Seção 2 – Considerações Sobre o Poder Normativo	11
Seção 3 – Alterações Trazidas pela Emenda Constitucional 45/04	12
Seção 4 – Debate Doutrinário	15
Capítulo II – Variações do Dissídio Coletivo	23
Seção 1 – Dissídio Coletivo nos Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região nas duas últimas décadas	23
Seção 2 – Análise Comparativa do Número de Dissídios Coletivos e Instrumentos Normativos	27
Seção 3 – Evolução da Taxa de Judicialização das Negociações Coletivas	31
Capítulo III – O Sindicalismo que Está a Caminho	34
Seção 1 – Evolução do Sindicalismo Nacional.....	35
Seção 2 – A Autonomia Coletiva no Brasil: da década de 70 aos dias de hoje.....	42
Seção 3 – Algumas Perspectivas.....	47
Conclusões.....	52
Referências Bibliográficas	53
Anexo	56

INTRODUÇÃO

A Emenda Constitucional 45/2005, tratando da Reforma do Judiciário, irradiou efeitos nos diversos âmbitos do Poder Judiciário nacional. Neste contexto, a esfera da Justiça do Trabalho foi um dos ramos que sofreu mais modificações. Assim, este trabalho tem como objetivo principal analisar o impacto gerado por uma das alterações do art. 114 da Constituição da República, qual seja a inserção do quesito “comum acordo” para a instauração de instância.

O interesse do tema decorre da dúvida que a alteração trouxe quanto ao significado, à extensão e, principalmente, às possíveis implicações daquela expressão no âmbito do dissídio coletivo de trabalho.

Para tanto, parte-se da hipótese mais recorrente na doutrina: com a alteração trazida pela emenda, isto é, com a inserção do novo quesito, haveria uma propensão ao decréscimo do número de dissídios coletivos ajuizados. Afinal, seria natural entender que, face ao pedido da outra parte, não haveria interesse do sindicato patronal ou profissional em levar a questão conflituosa ao conhecimento de um órgão do judiciário para decisão.

Assim, no decorrer deste trabalho, uma das preocupações será a análise da evolução dos dissídios coletivos no período anterior à promulgação da Emenda, a fim de viabilizar uma comparação entre a busca pela Justiça do Trabalho no atual cenário e aquele momento anterior à emenda. Para, então, verificar como a alteração tratada se insere e o que representa no contexto do sindicalismo nacional.

Nesse sentido, o tema proposto será abordado da seguinte forma. Primeiro, será realizada breve análise da alteração da letra constitucional. Em seguida, realizar-se-á um levantamento doutrinário no intuito de apreciar em que sentido os posicionamentos estão divergindo um dos outros e quais são os pontos mais controvertidos a respeito da mudança.

Depois, no segundo capítulo, o objetivo será analisar a evolução dos dissídios coletivos ajuizados no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região nos dez anos anteriores a Emenda Constitucional 45/04. Para tanto, ter-se-á como fonte as informações obtidas na Secretaria do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª

Região. Ademais, no mesmo local, será possível a análise de alguns acórdãos proferidos neste último período.

Seguindo esta linha de pesquisa, serão buscadas informações junto à Delegacia Regional do Trabalho no sentido de esclarecer o número de negociações coletivas realizadas por esta instituição no período para, então, analisar-se a dinâmica que existe na relação entre o êxito na negociação coletiva e a busca pelo processo de dissídio coletivo.

Embora se proponha uma análise de dados, desde já se deve ter em consideração que, devido à realidade em que vivemos, no curso da pesquisa, alguns obstáculos serão encontrados. Tome-se como exemplo o fato de que não faz parte da cultura brasileira a manutenção de arquivos com registro de dados pretéritos e que, em órgãos públicos, em especial no Judiciário, o excesso de trabalho impossibilita os funcionários de prestarem informações mais profundas e detalhadas. Enfim, diversos outros contratempos, que não merecem maiores especificações, concorrem para dificultar a pesquisa, principalmente quando se fala em dados numéricos.

Após, constatado o impacto causado pela Emenda Constitucional, será feita breve análise da evolução do sindicalismo nacional, e, em seguida, como contraponto, o panorama das negociações coletivas nas últimas décadas. Assim, verificar-se-á como a Emenda Constitucional 45/2004 se enquadra no contexto da evolução sindical. Por fim, será possível concluir qual o impacto causado pela Reforma do Judiciário no âmbito do dissídio coletivo de trabalho.

Capítulo I – O Dissídio Coletivo e a Emenda Constitucional 45/04

Seção 1 – Anotações Preliminares

As relações entre capital e trabalho refletem as disputas sociais entre capitalistas e proletariado em que aqueles visam a maximizar os lucros através da redução de custo, implicando a redução das despesas, inclusive com os empregados, enquanto esses visam a aumentar o ganho, pois é através da entrega da força de trabalho que obtêm recursos para garantir o próprio sustento.

Para disciplinar as relações de trabalho, o constituinte, no intuito de proteger o trabalhador, gravou na Constituição da República direitos fundamentais, os quais se encontram elencados nos artigos 7º a 11, divididos em direitos dos trabalhadores em suas relações individuais de trabalho e direitos coletivos dos trabalhadores¹. Tais direitos são qualificados como cláusulas pétreas. Para além dos direitos previstos expressamente nos incisos do artigo 7º, o *caput* desse artigo prevê que também se constituem direitos dos trabalhadores "...outros que visem à melhoria de sua condição social".

Ocorre que dentre os direitos enumerados na Carta Magna, alguns são imediatamente aplicáveis, enquanto outros dependem de lei para sua concretização. A lei, deste modo, depois da Constituição da República, é a segunda principal fonte heterônoma do Direito do Trabalho. No âmbito da legislação trabalhista, destaca-se a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – e inúmeras leis não consolidadas, posteriores à edição da CLT, como regulamentos, portarias ministeriais e as fontes internacionais².

Ademais, o Direito do Trabalho possui outras fontes heterônomas peculiares a este ramo. Tais fontes constituem igualmente "...outros [direitos] que visem à melhoria de sua condição social". A sentença normativa é um exemplo. Trata-se de uma decisão proferida por um tribunal em processo de dissídio coletivo, com efeitos destinados "...à

¹ Conforme ensina JOSÉ AFONSO DA SILVA, em Curso de Direito Constitucional Positivo, p. 288.

² Destaque-se que embora o Brasil tenha ratificado diversas Convenções Internacionais muitas delas não gozam de efetividade em nosso ordenamento, seja por falta de vontade política, seja por incompatibilidade com outras leis já existentes no ordenamento. Por tratar-se de assunto periférico ao tema deste trabalho, esta questão não será tratada com maior profundidade.

interpretação de norma preexistente (...) [ou] estipulação de novas condições de trabalho”³, conforme ensina de ALICE MONTEIRO DE BARROS. É na criação de sentença normativa que a Justiça do Trabalho exerce o poder normativo o qual, segundo ANNA BRITO DA ROCHA ACKER, pode ser conceituado como “a capacidade que têm os órgãos paritários [da Justiça do Trabalho], a partir do segundo grau, de fixar novas normas e condições de trabalho, relativas a categorias certas, em certo lugar e por certo tempo, respeitados o pedido, os limites mínimos da lei, o interesse público, a justa remuneração do capital e o justo salário, substituindo-se à vontade das partes que sobre a matéria não hajam logrado obter consenso.”⁴

Entretanto, além das fontes heterônomas, o Direito do Trabalho conta igualmente com fontes autônomas, isto é, advindas da vontade das partes, cujos melhores exemplos são os acordos coletivos e as convenções coletivas. Estes instrumentos são postos a disposição pela Constituição da República e sua utilização é incentivada pela Organização Internacional do Trabalho. São diversas as decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT⁵ que primam pela negociação coletiva, isto é, pelo exercício da autonomia coletiva da qual resultam os instrumentos normativos das categorias.

Contudo, interesses tão antagônicos existentes entre capital e trabalho geram inevitavelmente inúmeros conflitos que não são solvidos apenas por leis pré-existentes. Tais conflitos podem ser individuais ou coletivos, conforme os interesses aventados. Nos primeiros, conflitos individuais, colocam-se em questão interesses concretos de indivíduos determinados. Nos segundos, conflitos coletivos, ventilam-se interesses abstratos pertencentes a um grupo de pessoas não identificadas⁶, a categoria⁷.

³ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. p. 114.

⁴ ACKER, Anna Brito da Rocha. *Poder Normativo e Regime Democrático*. p. 29.

⁵ Veja-se, por exemplo, as decisões 860 – “Os organismos responsáveis pela solução entre as partes de uma negociação coletiva deveriam ser independentes e de caráter voluntário o recurso a esses organismos” e 863 – “Disposições que permitem que uma das partes do conflito possa, unilateralmente, requerer a intervenção da autoridade do trabalho para que se avoque a solução, representa um risco contra o direito dos trabalhadores de declarar a greve e, é contrário, à promoção da negociação coletiva.”

⁶ Não confundir conflitos coletivos com conflitos individuais plúrimos. Neste aborda-se interesses concretos de indivíduos determinados, já nos conflitos coletivos a indeterminação do sujeito é um traço característico, pois se refere a uma determinada coletividade, independentemente daqueles que a ela pertençam ou venha a pertencer.

⁷ Embora aqui se fale em categoria, o projeto de reforma sindical discutido no Fórum Nacional do Trabalho pretende substituir o conceito de categoria pelo de ramo de atividade. A noção de categoria decorre da interpretação dos §§ 1º e 2º do art. 511 da CLT, e pode ser entendida como a atividade econômica preponderante.

Os conflitos coletivos de trabalho são solucionados por diversas formas. RAIMUNDO SIMÃO DE MELO⁸ propõe a classificação dessas formas de solução de conflitos coletivo em autodefesa, autocomposição e heterocomposição, MARCOS NEVES FAVA⁹ acompanha esta classificação. O primeiro deles, a autodefesa, ou autotutela, como quer WILSON RAMOS FILHO¹⁰, é o método através do qual uma das partes busca impor sua posição pela força, sendo os casos mais comuns no âmbito do direito do trabalho a greve e o *lockout*¹¹. Muito embora este último mecanismo não seja permitido no Brasil, atualmente é aceito em outros lugares como, por exemplo, pela Constituição Européia¹². No campo da autocomposição, por outro lado, há uma aproximação psicológica das partes e através de concessões recíprocas, as partes se conciliam pacificamente sem a necessidade de um terceiro interventor ou qualquer outra forma enfrentamento, como na paralisação das atividades. Conforme o caso, a autocomposição pode resultar em um instrumento normativo que pode ser uma convenção coletiva ou um acordo coletivo¹³. Quando se trata de heterocomposição aparece a figura de um terceiro interventor, estranho ao conflito, na pessoa do conciliador, mediador¹⁴, árbitro ou juiz. Segundo IVES GANDRA MARTINS FILHO¹⁵, a jurisdição e a arbitragem são formas impositivas de solução de conflitos, pois a decisão

⁸ MELLO, Raimundo Simão de Melo. Formas de Solução dos Conflitos Coletivos de Trabalho no Brasil. APUD: MARTINS FILHO, Ives Grandra. Processo Coletivo de Trabalho. pág. 24.

⁹ Conforme se observa em "A Arbitragem como Meio de Solução dos Conflitos Trabalhistas".

¹⁰ RAMOS FILHO, Wilson. Heterocomposição dos Conflitos Coletivos de Trabalho: A Arbitragem como Alternativa à Jurisdição. p. 178.

¹¹ Para IVES GANDRA MARTINS FILHO, em "Processo Coletivo de Trabalho", a greve e o *lockout* não são meio para solução de conflitos, mas instrumentos de pressão ou meios para obter uma solução favorável na negociação. WILSON RAMOS FILHO, por outro lado, lembra, no seu trabalho "Heterocomposição dos Conflitos Coletivos de Trabalho: A Arbitragem como Alternativa à Jurisdição", outras formas de autotutela, quais a desobediência civil e as objeções de consciência. p. 181.

¹² Em oposição a disposições de algumas constituições de estados-membros a Constituição Européia, nos art. II-88º e art. III-210º-6 reconhece o "direito de greve" às entidades patronais ou direito ao *lockout*. Ademais, conforme anota AVELÃS NUNES, na obra A Constituição Européia – A constitucionalização do Neoliberalismo, a Constituição Européia não reconhece diversos outros direitos garantidos pela Constituição Brasileira, como o direito a um rendimento mínimo.

¹³ A convenção coletiva é o resultado da negociação coletiva travada diretamente entre as entidades sindicais representativas de trabalhadores e empresários. O acordo coletivo deriva de negociação entre entidades sindicais de trabalhadores e empresas.

¹⁴ "Há na doutrina a distinção entre conciliação e mediação. Enquanto o *conciliador* procuraria simplesmente a aproximação das partes para que elas mesmas cheguem a um acordo, sem propor nada, o *mediador* não se limitaria a tanto, já que também faria propostas na busca da solução do conflito." RAMOS FILHO, Wilson Ramos Filho. Heterocomposição dos Conflitos Coletivos de Trabalho: A Arbitragem como Alternativa à Jurisdição. p. 184.

¹⁵ MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo Coletivo de Trabalho*. p. 24.

deverá ser acatada pelas partes, enquanto a negociação coletiva e o acordo são formas voluntárias eis que decorrem da composição das partes.

Quando o conflito coletivo de trabalho é levado ao conhecimento de um órgão estatal julgador, o meio processual adotado é o dissídio coletivo. IVES GANDRA MARTINS FILHO define dissídio coletivo como “uma ação trabalhista da categoria (em geral profissional contra a econômica), visando o **estabelecimento de novas e mais benéficas condições de trabalho**, como meio de se resolver o conflito coletivo entre o capital e o trabalho, através do exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho”¹⁶ (grifo no original). O dissídio coletivo pode resultar em um acordo homologado em dissídio ou uma sentença normativa. O dissídio coletivo pode ser de natureza jurídica ou econômica. Nos dissídios de natureza jurídica¹⁷ as partes buscam uma interpretação de norma já existente (lei, acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas), nesta hipótese a sentença será declaratória.

Em seu “O Esmorecimento do Poder Normativo – Análise de um Aspecto Restritivo na Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho”, MARCOS NEVES FAVA afirma que a EC 45/2004 extinguiu o dissídio coletivo de natureza jurídica pelo fato de a nova redação do § 2º do art. 114 da Constituição da República fazer referência expressa apenas a “dissídios coletivo de natureza econômica”. Contudo, não se pode admitir a correção deste pensamento, uma vez que no dissídio coletivo de natureza jurídica, a Justiça do Trabalho exerce a atividade jurisdicional qual seja a interpretação da norma.

Por meio dos dissídios coletivos de natureza econômica, o sindicato profissional¹⁸ procura alcançar uma situação mais favorável, ou melhoria salarial ou melhores condições de trabalho. É no seio do dissídio coletivo econômico que, por meio

¹⁶ MARTINS FILHO, *O Processo Coletivo do Trabalho*. p. 74

¹⁷ Como se verá a seguir, existem vozes que advogam no sentido de que a EC 45/2005 extinguiu esta forma de dissídio coletivo.

¹⁸ Conforme ensina IVES GANDRA MARTINS FILHO em *Processo Coletivo de Trabalho*, pág. 80, “a jurisprudência reiterada do TST segue no sentido de que os **dissídios coletivos de natureza econômica só podem ser ajuizados pelos sindicatos obreiros**, uma vez que o interesse na fixação de melhores condições de trabalho é da classe trabalhadora. Assim, **carecem de legitimidade *ad causam*** para ajuizar dissídios coletivos de natureza econômica as **empresas e os sindicatos patronais**.” Como exemplo o autor cita os seguintes julgados: TST-RODC 10085/2002, Rel. Min. **GELSON DE AZEVEDO**, in DJU de 30.5.03, pág. 579; TST-RODC 39574/2002, Rel. Juiz Conv. **VIEIRA DE MELLO FILHO**, in DJU de 19.12.02; TST-RODC 759.020/01, Rel. Min. **RÍDER NOGUEIRA DE BRITO**, in DJU de 15.3.02.

da sentença normativa, se externa o poder normativo da Justiça do Trabalho. No entanto, o poder normativo sempre suscitou diversas críticas conforme se observará a seguir.

Acrescente-se que existem os dissídios coletivos de natureza mista que, segundo IVES GANDRA MATINS FILHO, é o caso do dissídio coletivo de greve. Nesse dissídio, em um primeiro momento, a empresa pede que a Justiça do Trabalho declare que a greve é abusiva, e, conforme explica aquele autor, em um momento posterior, em uma espécie de reconvenção, o sindicato profissional integra a lide requerendo que sejam constituídos determinados direitos que consubstanciam melhores condições de trabalho ou aumento de salário. Deste modo, o dissídio coletivo de greve apresenta natureza jurídica e econômica, uma vez que a tutela requerida pelas partes alcança declaração e constituição de direito.

Seção 2 – Considerações sobre o Poder Normativo

O poder normativo foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro pela Constituição de 1946 e, desde então, foi mantido em todas as Constituições que se seguiram, tendo sido mitigado apenas pela Emenda Constitucional 45/2004.

A Carta Del Lavoro inspirou a criação do poder normativo no ordenamento nacional, na medida em que previa forte intervenção estatal. Seguindo este pensamento, explica-se que o poder normativo é caracterizado como um recurso autoritário e paternalista, responsável, muitas vezes, pela inibição da possibilidade de negociação coletiva. Esta é a postura de VALENTIN CARRION¹⁹, para quem o poder normativo configura a intromissão do Estado no livre jogo da negociação.

Este último aspecto, conforme se verá a seguir, revela-se equivocado, vez que, o dissídio coletivo não inibe a negociação coletiva e, por outro lado, no curso do dissídio coletivo, o acordo é tentado novamente.

¹⁹ CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000. APUD: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A Extinção do Poder Normativo da Justiça do Trabalho pela EC 45/04. Genesis: Revista de Direito do Trabalho, vol 1. p. 709

Contudo, em alguns casos, o poder normativo emite efeitos negativos. JOÃO ORESTE DALAZEN²⁰ expõe com propriedade uma situação em que o poder normativo é aplicado para negar os direitos dos trabalhadores e prejudicar a sociedade. Explica que, muitas vezes, através de um conluio entre os sindicatos profissionais e econômicos, que na verdade se trata de um legítimo *lock out*, o poder público é pressionado para obter a majoração de tarifas em detrimento da população, sob o argumento de aumento de salários.

ARION SAYON ROMITA vê o poder normativo enquanto instituto anacrônico. Segundo ele, na época em que foi criado, nos anos de 40, o instituto fazia sentido, na medida em que não havia sido concebido o princípio da separação dos poderes. Hoje, contudo, não há mais razão de ser. O autor explica que, enquanto antes a Justiça do Trabalho era integrante do Poder Executivo, sendo razoável que aquele órgão editasse normas, hoje a Justiça do Trabalho é composta por juízes, todos investidos no cargo através de concurso público, ou seja, não são representantes eleitos pelo povo de modo que não teriam legitimidade para exercer a atividade legislativa²¹.

Os adeptos deste pensamento advogam que este poder além de ferir o princípio da separação dos poderes é motivo de desestímulo à negociação coletiva. De fato, o constituinte derivado de 2004 parece ter acolhido este posicionamento, relativizando o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Seção 3 – Alterações trazidas pela EC 45

A emenda constitucional 45/2004, promulgada em 08.12.2004 e publicada no DOU 31.12.2004, que tratou da “Reforma do Judiciário”, trouxe multifacetados aspectos modificativos, dentre os quais, o perfil do Judiciário Trabalhista. MARCOS NEVES FAVA²² chega a afirmar que a Justiça do Trabalho foi o ramo do Poder Judiciário mais

²⁰ DALAZEN, João Oreste. Reflexões sobre o Poder Normativo da Justiça do Trabalho e a EC 45/2004. Revista de Direito do Trabalho, ano 31, n. 120, p. 103.

²¹ ROMITA, Arion Sayão. Dissídio Coletivo: Significado político e aspectos processuais. Revista Gênese, nov, 1992. p. 171.

²² FAVA, Marcos Neves. Cadê o Poder Normativo? Primeiras Ponderações sobre um Aspecto Restritivo na Ampliação de Competência Instituída pela Emenda N. 45. Suplemento Trabalhista 010/05. pág. 037.

afetado e modificado pela Emenda. Antes do advento da EC 45/04, a redação do texto constitucional em vigência era o seguinte:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho. § 3º Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.

Assim, conforme prevê o § 2º, qualquer uma das partes poderia levar o caso concreto ao conhecimento do Judiciário para que, através de dissídio coletivo e pelo exercício do poder normativo, aquele órgão se manifestasse solucionando o conflito. Acrescente-se a este fato que sempre houve discórdia e dúvida sobre a legitimidade desta função, vez que se trataria de usurpação do poder legislativo.

Com a edição da emenda constitucional 45/2004, aquele quadro referente aos dissídios coletivos sofreu profundas modificações. Nesse novo contexto, a redação da Carta Magna passou a ser a seguinte:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: ...§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. § 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

No que tange à competência da Justiça do Trabalho para as questões individuais, a emenda mostrou-se ampliativa, eis que aumentou consideravelmente a esfera de proteção jurídica estatal que se efetivou pela substituição da expressão relação de emprego por relação de trabalho, que agora consta no inciso I; do artigo 114 e pela inserção de outros casos pontuais que ocorreu nos incisos do citado artigo da Constituição.

Já no que toca às questões coletivas operou-se o inverso, as modificações foram no sentido de estabelecer restrições. O constituinte derivado de 2004 inseriu no artigo 114 da Constituição da República a expressão “de comum acordo” transmitindo a idéia de que para o ajuizamento do dissídio coletivo seria necessária a concordância de ambas as partes, ressalvado o caso de instauração de instância pelo Ministério Público do Trabalho. Deste modo, a alteração visou inserção de mais um quesito a ser observado pelas partes.

Quanto ao mérito da decisão também se observam modificações limitativas, eis que a supressão da expressão “estabelecer normas e condições” indica, ressalte-se, segundo uma interpretação meramente gramatical, o fim da possibilidade criativa jurisdicional. Além disso, acresceu-se a imposição de respeitar “as disposições convencionadas anteriormente”. Ao que parece, o intuito do constituinte derivado foi aumentar o esforço das partes para a obtenção de acordo, evitando que elas se socorram do Judiciário.

Portanto, a nobre intenção da mudança foi fomentar a negociação coletiva entre os sindicatos. Aqui, cabe questionar: seria este novo modelo, pautado basicamente na negociação coletiva, possível no Brasil, um país de economia periférica, onde se observa o império da globalização e do neoliberalismo? Será o atual cenário do sindicalismo capaz de dar conta de atuar neste novo modelo? Afinal, qual a tendência que se observa na seara do confronto entre dissídio coletivo e instrumentos normativos? Eis o que cabe investigar neste breve trabalho.

Para tanto, deve-se analisar como a doutrina e a jurisprudência brasileira vem enfrentando esta mudança. Ademais, mister atentar se o ordenamento comporta este novo modelo de rejeições das ações de dissídios coletivos apresentadas sem o requisito do comum acordo, relegando às partes apenas os métodos compositivos de solução dos conflitos.

O obstáculo para o ajuizamento de um dissídio coletivo imposto pelo novo quesito impõe tal dificuldade de superação, que o dito poder normativo da Justiça do Trabalho estaria praticamente extinto. Nesse sentido, para a solução dos conflitos entre empresas e empregados resta o emprego dos artifícios da negociação coletiva.

A partir desta discussão surgiram inúmeros questionamentos na doutrina no sentido de esclarecer e definir o significado da expressão “comum acordo”. No próximo tópico apresentar-se-á o posicionamento de alguns doutrinadores – sendo juízes grande parte deles – sobre o significado daquela expressão e os reflexos que esse termo trouxe na solução dos conflitos coletivos de trabalho. Posteriormente, propõe-se analisar, a partir de dados concretos, qual a procura pela Justiça do Trabalho no “pós-emenda” para a propositura de dissídio coletivo, o atual alcance do poder normativo da Justiça do Trabalho, se houve realização de um maior número de negociações para, enfim, concluir se a nova redação do Texto constitucional trouxe efetivas alterações e quais as suas conseqüências.

Seção 4 – Debate Doutrinário

No intuito de demonstrar como a doutrina tem debatido as transformações atinentes ao destino do dissídio coletivo e, conseqüentemente, do poder normativo, e o possível implemento da autonomia coletiva, nesta etapa do trabalho buscar-se-á trazer, pontualmente, o posicionamento de alguns autores sobre as alterações trazidas pela EC 45/04. Para tanto discorrer-se-á sobre os motivos que levam alguns deles a defender que após as modificações só é possível o ajuizamento com o “de acordo” da outra parte, como é o caso de MIGUEL DE CAMPOS. E, em contrapartida, apontar alguns autores que vêem no “comum acordo” um quesito que de algum modo pode ser superado, seja pela interpretação sistemática da Constituição da República, seja pelo entendimento que seria apenas faculdade, de modo que o poder normativo da Justiça do Trabalho ainda estaria apto a decidir dissídios coletivos qual ocorria antes da EC 45/04. Essa segunda posição é defendida por ARNALDO SÜSSEKIND, MÁRCIO FLÁVIO SALEM VIDIGAL, MÁRCIO RIBEIRO DO VALE, MIN. JOÃO ORESTES DALAZEN, JOSÉ LUCIANO DE CASTILHO PEREIRA, conforme se observará a seguir.

Em um primeiro grupo pode-se relacionar os que acreditam que ainda é possível o ajuizamento do dissídio coletivo por apenas uma das partes. Dentre estes, há uma corrente que justifica esta possibilidade através de uma interpretação sistemática da

Constituição da República. Por este método verificar-se-ia que segundo uma interpretação contrária – isto é, que somente seria possível o ajuizamento com o consentimento de ambas as partes – excluir-se-ia o princípio da inafastabilidade da jurisdição o qual, aplicado em conjunto com o princípio da unidade, importaria que o ajuizamento do dissídio coletivo de comum acordo só pode ser entendido como uma faculdade. Este é o pensamento de MÁRCIO FLÁVIO SALEM VIDIGAL, para quem “Se um dos conflitantes não se interessar pelo ajuizamento, não há como negar esta garantia ao outro, que não pode estar sujeito ao seu próprio adversário, para que a Justiça do Trabalho, como órgão do Poder Judiciário, faça atuar a jurisdição, lançando mão do poder normativo. A faculdade conferida pelo dispositivo não exclui o ajuizamento singular do dissídio”²³.

ARNALDO SÜSSEKIND²⁴ acolhe posicionamento similar: no caso de resultar estéril a negociação entre as partes qualquer delas poderá ajuizar o dissídio coletivo. Observa, contudo, que as normas anteriormente fixadas em convenções ou acordos coletivos deverão ser respeitadas. Assim, admite que deve ser concedida às partes a faculdade de buscar a tutela do judiciário quando o prosseguimento da greve lesar, ou ao menos ameaçar, interesse legítimo da categoria representada. “Até porque seria desarrazoado que a Carta Magna se limitasse a proteger o interesse público no suporte fático da greve e deixasse sem solução a lesão ao interesse privado, muitas vezes com repercussão na comunidade, ferindo, portanto interesses públicos”²⁵.

Nesse contexto, ARNALDO SÜSSEKIND acredita que o poder normativo da Justiça do Trabalho não foi extinto, pois se houver pedido das partes para tanto, o órgão julgador poderá criar ou rever regras e condições de trabalho. Deste modo, a sentença proferida terá caráter constitutivo, isto é, será criadora de direitos e obrigações.

²³ VIDIGAL, Márcio Flávio Salem. Primeiras e Brevíssimas Reflexões Sobre a Nova Redação do § 2º do Artigo 114 da Constituição da República – Emenda n. 45/2004. Revista do tribunal Regional da 3ª Região: Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho – EC 45/04, ano 1. n. 1, p. 147, Belo Horizonte.

²⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. As Relações Individuais e Coletivas de trabalho na Reforma do Poder Judiciário. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, n. 54, a. 30. Curitiba: Jan/Jul, 2005.

²⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. As Relações Individuais e Coletivas de trabalho na Reforma do Poder Judiciário. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, n. 54, a. 30. Curitiba: Jan/Jul, 2005, p. 37.

MÁRCIO RIBEIRO DO VALE²⁶, por sua vez, analisando o § 1º do artigo 114 da CR – “frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros” – avalia que o termo “poderão” deve traduzir a idéia de faculdade. O § 2º, por outro lado, traz uma alternativa e uma faculdade, a medida de que em “recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica” a negociação coletiva e a arbitragem seriam alternativas e, resultando infrutíferas, seria facultada a propositura do dissídio coletivo. Assim, o ajuizamento de comum acordo, na opinião de MÁRCIO RIBEIRO DO VALE, é mera faculdade, cabível nas hipóteses referidas, qual seja quando houver recusa à negociação coletiva ou à arbitragem.

O autor esclarece ainda que quando houver tentativa de conciliação e não se chegar a um acordo não ocorre a recusa à tentativa conciliatória, mas o malogro na conciliação tentada. Em função disso, explica que, nesse último caso, é possível o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica *sem* o comum acordo das partes, sob ameaça de se eliminar o direito constitucional de ação previsto como norma pétrea. Acrescenta ainda que o artigo 114 e seus parágrafos nada prevêem sobre o dissídio coletivo de natureza jurídica, por isso, na omissão, não se poderia falar que foi extinto.

Paralelamente aos que não vêem no “comum acordo” mais um requisito para a propositura do dissídio coletivo, há um segundo grupo daqueles que entendem que, com a inserção da expressão “comum acordo” no texto constitucional, este quesito deve ser atendido imprescindivelmente.

Para um segmento desta segunda corrente é necessária a intimação da outra parte para que se manifeste sobre a concordância em relação ao dissídio, antes mesmo das tratativas conciliatórias, de modo que se mostre inequívoca a aceitação da outra parte. Este é o posicionamento de JOSÉ MIGUEL DE CAMPOS²⁷, para quem, havendo

²⁶ VALLE, Márcio Ribeiro do. Dissídio Coletivo – EC n. 45/04 – Inexistência de Óbice ao Exercício do Direito de Ação. Revista do tribunal Regional da 3ª Região: Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho – EC 45/04, ano 1. n. 1, p. 121-123, Belo Horizonte, Editora Sigma. O autor é juiz do TRT-MG e Professor de Direito Processual do Trabalho no Curso de Pós-Graduação em Direito da Empresa na PUC/MG

²⁷ CAMPOS, José Miguel de. Emenda Constitucional n. 45/2004 e Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Revista do tribunal Regional da 3ª Região: Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho – EC 45/04, ano 1. n. 1, p. 121-123, Belo Horizonte, Editora Sigma.

recusa, o processo deve ser desde logo extinto, antes mesmo da tentativa de conciliação. Segundo este entendimento, o poder normativo da Justiça do Trabalho, da forma com era entendido, foi abolido, haja vista a dificuldade de consenso das partes para a deflagração do dissídio. Ademais, mesmo que as partes acordassem pela instauração do dissídio coletivo de natureza econômica, o que se terá ao final não seria uma sentença normativa, mas sim uma decisão arbitral. Assim, agora se trata de outra coisa que não poder normativo. Tais afirmações demonstram que a expressão “comum acordo”, na opinião de JOSÉ MIGUEL DE CAMPOS, caracteriza uma condição específica da ação, de modo que na sua falta o processo deve ser extinto sem julgamento do mérito. O acordo das partes, sob esta ótica, é uma condição de procedibilidade a qual deve ser demonstrada de forma expressa e a priori. Além disso, o autor explica que a apresentação da defesa não representa a aceitação tácita, pois a citação não deixaria outra escolha à parte senão o atendimento ao chamamento judicial.

Em resumo, para JOSÉ MIGUEL DE CAMPOS a natureza jurídica da sentença normativa foi transformada de lei para arbitragem judicial voluntária, porquanto o legislador pôs fim ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim, pode-se dizer que de um modo geral o poder normativo deixou de existir na ausência do comum acordo; transformou-se em arbitragem judicial, permanecendo apenas nas hipóteses de ajuizamento pelo Ministério Público do Trabalho. Entretanto, o autor pondera ser conveniente uma solução transitória até que haja pacificação do tema.

MAURÍCIO GODINHO DELGADO, por sua vez, citado por JOSÉ MIGUEL DE CAMPOS no artigo “Emenda Constitucional n. 45/2004 e Poder Normativo da Justiça do Trabalho”²⁸, também entende que apenas de comum acordo o dissídio coletivo poderá ser ajuizado, o que transforma a Justiça do Trabalho em corte de arbitragem, pois a característica própria deste sistema é a livre escolha das partes. Seguindo este pensamento, os dissídios coletivos genuínos seriam apenas aqueles propostos pelo Ministério Público do Trabalho nos casos de greve em serviços essenciais que comprometem o interesse público, conforme prevê o § 3º do artigo 114 da CR. Assim, o

²⁸ CAMPOS, José Miguel de. Emenda Constitucional n. 45/2004 e Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Revista do tribunal Regional da 3ª Região: Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho – EC 45/04, an. 1. n. 1, Belo Horizonte.

autor afirma ser apropriada a modificação constitucional, uma vez que valoriza a composição dos conflitos coletivos.

Não é outro o pensamento de MÁRCIO TÚLIO VIANA delineado no artigo “A Nova Competência, as Lides Sindicais e o Anteprojeto de Reforma”. Contudo, embora aceite a necessidade do comum acordo, acredita se tratar de uma alteração para pior, pois “pode pressionar para baixo o conteúdo dos futuros contratos coletivos. É que agora o empregador já não corre qualquer risco. Assim, se quiser reduzir salários, pode fincar pé na sua posição. A Justiça do Trabalho só poderá indeferir a sua pretensão se ele próprio concordar em procurá-la”²⁹.

No mesmo sentido a questão é analisada por JOSÉ LUCIANO DE CASTILHO PEREIRA³⁰, conforme se observa neste excerto trazido à colação:

Ele [o comum acordo] pode vir – de modo expresso ou tácito – na resposta do suscitado ao Dissídio ajuizado. Assim, ajuizado o Dissídio Coletivo pelo sindicato dos empregados, sem o acordo expresso da parte contrária, deve o juiz mandar citar o suscitado e apenas na hipótese de recusa formal ao Dissídio Coletivo a inicial será indeferida. 1.1 – A interpretação contrária levará, mais uma vez, a Justiça do Trabalho ao pelourinho, onde estão os que complicam as relações coletivas de trabalho. Vale recordar que o rigor na admissão de Dissídio Coletivo – especificamente pelo TST – quase fecha a Justiça do Trabalho. Reconheço que o objetivo era nobre: valorizar a negociação coletiva, mas foi feita abstração da realidade brasileira, com uma legislação trabalhista que até permite a despedida coletiva, facultando ainda a despedida de quem ganha mil reais, para, no mesmo dia, contratar-se outro empregado por quinhentos reais para fazer exatamente o mesmo trabalho do que havia sido despedido, sem ter que explicar para ninguém que tal foi realizado por dificuldades financeiras da empresa. Mas houve diminuição do número de Dissídios Coletivos, dando a falsa idéia de que a negociação coletiva era um sucesso, como registrado até pelo jurista e respeitado advogado e professor CÁSSIO MESQUITA BARROS, cuidando do decréscimo do número de Dissídios Coletivos, considerando dados estatísticos do ano de 2002. A realidade era outra. Bastou que o TST, a partir de 2002, iniciasse uma radical mudança no seu entendimento quanto ao Dissídio Coletivo, para que voltasse a confiança na Justiça do Trabalhista, bem como aumentasse o número de Dissídios Coletivos. Assim, pelo contexto da nova ordem constitucional, entendo que a inicial não deve ser indeferida de plano. 1.2 – Mas há outro ângulo a ser também ser considerado. Agora, como já fixado acima, o Dissídio Coletivo somente terá curso normal se ambas as partes estiverem de acordo com tal caminho judicial. Os empregados querem um aumento salarial e a manutenção de cláusulas sociais, os empregadores não concordam com os pedidos e vedam o Dissídio Coletivo. Nessa hipótese, se o Sindicato obreiro tiver força estará aberta para ele a única via possível para a conquista de suas reivindicações: **a greve**. Logo, embora não tenha sido este o desejo dos reformadores da Constituição Federal, este é o caminho que restará aos trabalhadores. Mas sobre a greve falaremos em outro tópico. 1.3 – Por tudo isso é que o acordo para ajuizamento do Dissídio Coletivo – uma vez malograda a negociação coletiva – pode ser

²⁹ VIANA, Márcio Túlio. A Nova Competência, as Lides Sindicais e o Anteprojeto de Reforma. VIANA, Márcio Túlio (coord.). A Reforma Sindical no Âmbito da Nova Competência Trabalhista. p. 212.

³⁰ A Reforma do Poder Judiciário: O Dissídio Coletivo e o Direito de Greve em: www.tst.gov.br/artigosjuridicos; acesso em 19/07/2007.

expresso ou tácito. 1.4 – Mas percebe-se logo que se o sindicato obreiro for fraco – estou falando da grande maioria – crítica será a situação dos trabalhadores. Não haverá negociação coletiva, nem greve e nem Dissídio Coletivo.

Além disso, no mesmo trabalho, JOSÉ LUCIANO DE CASTILHO PEREIRA admite que, mesmo após as alterações ocasionadas pela emenda, a sentença normativa ainda tem aptidão para criar direito para além da previsão legal. Assim, o autor coloca que, ressalvado o requisito do “comum acordo” para a instauração de instância, nada mais foi modificado pela emenda. Neste contexto, os Tribunais ainda podem atuar na determinação de novo valor de salário³¹, por exemplo, e a sentença normativa pode determinar direito superior ao previsto em lei, ainda que não exista prévio ajuste em norma coletiva anterior; ademais, o dissídio coletivo de natureza jurídica continua existindo³².

Já no pensamento de MARCOS NEVES FAVA, exposto no artigo “O Esmorecimento do Poder Normativo – Análise de um Aspecto Restritivo na Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho”³³, até o advento da EC 45 o poder normativo estava inserido no texto constitucional pela expressão “estabelecer normas e condições”. Com as alterações e a conseqüente retirada desta expressão, para esse autor, a Justiça do Trabalho não poderá criar ou estabelecer normas, ressalvadas as pré-existentes no ordenamento ou nos acordos coletivos e convenções coletivas e antes vigentes entre as partes.

Quanto ao requisito do comum acordo, MARCOS NEVES FAVA reconhece a necessidade de observá-lo, embora reconheça a incoerência que suscita, conforme se observa neste excerto: “Diz o Texto modificado pela Emenda 45 que as partes poderão ajuizar dissídio coletivo ‘de comum acordo’. Um aparente contra-senso: se os negociadores não chegaram a um denominador comum, resolvendo o conflito, é porque há impasse. Ora, se há impasse, muito difícil é que uma das partes, pelo menos, acene

³¹ Segundo o pensamento do autor, do contrário, o Tribunal não poderá “decidir o conflito”, conforme o preceito do § 2º, art.114 da Constituição da República, e não estará cumprindo o mandamento do Texto constitucional.

³² Embora o constituinte derivado de 2004 tenha silenciado a respeito do assunto, as Constituições anteriores também não trataram explicitamente desta questão. Ademais, o autor aceita que para esta espécie de dissídio coletivo não é necessário o requisito do comum acordo, uma vez que as restrições constitucionais devem ser interpretadas restritivamente.

³³ *In*: COUTINHO, Grijalbo Fernandes & FAVA, Marcos Neves (coord.). Nova Competência da Justiça do Trabalho.

com interesse de aforamento do dissídio”³⁴. Ademais, arrola uma segunda condição para o ajuizamento: a frustração da negociação coletiva e da arbitragem.

Deste contexto, fica claro que segundo esta perspectiva, o Judiciário deixou de ser meio obrigatório para a solução dos conflitos trabalhistas de natureza coletiva de modo que, quando solicitado, atua meramente como uma espécie de árbitro público. Por isso, MARCOS NEVES FAVA qualifica a alteração trazida pela Emenda como “substancial e revolucionária”.

Em resumo, no que tange aos dissídios coletivos, a modificação implementada pela Reforma do Judiciário denota, nas palavras deste autor, a redução do “Poder Normativo da Justiça do Trabalho que representa, para alguns o nó central do sistema de proteção do trabalhador instituído pelo ordenamento pátrio... Tão radical modificação do direito do trabalho brasileiro tende a supervalorizar a negociação coletiva, desampara as categorias inorganizadas e estabelece um novo patamar de responsabilidade nas tratativas entre empregadores e empregados”.

Na visão de JORGE LUIS MACHADO é equívoco acreditar que com a alteração constitucional o dissídio coletivo de natureza econômica transformou-se em arbitragem pública, conforme defende MARCOS NEVES FAVA. A nova redação do texto constitucional, explica JORGE LUIS MACHADO, diferencia arbitragem e dissídio coletivo quando prevê que se houver recusa de negociação e arbitragem as partes poderão optar pelo dissídio coletivo. Entende, deste modo, que a inclusão do requisito “comum acordo” não trouxe alteração na natureza jurídica da jurisdição normativa, muito menos extinguiu a função normativa da Justiça do Trabalho, mas apenas reduziu a sua aplicabilidade. Deste modo, a alteração constitucional visa fomentar a negociação coletiva, contudo, “é notório que ela não se amolda à maior parte da estrutura sindical brasileira, historicamente desorganizada e incapaz de impor os interesses da classe trabalhadora”³⁵.

É possível concretizar uma observação a respeito da direção em que caminha a doutrina majoritária pátria. Ao que parece, a maioria dos doutrinadores entende que

³⁴ FAVA, Marcos Neves. O Esmorecimento do Poder Normativo – Análise de um Aspecto Restritivo na Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho. p. 285.

³⁵ MACHADO, Jorge Luis. A Nova Dimensão da Função Normativa da Justiça do Trabalho em Face da Reforma do Judiciário e do Princípio da Separação dos Poderes do Estado. *In*: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. v. 1, dez/1998. p. 73.

com as alterações, a Justiça do Trabalho passou a atuar como corte de arbitragem pública, muito embora, conforme exposto, há voz em sentido contrário. Ademais, alguns entendem que a mudança foi profícua enquanto para outros, nem tanto. Para este segundo grupo, o problema da mudança está na imaturidade do sindicalismo brasileiro, eis que a alteração sacrificaria as categorias desorganizadas, e os sindicatos mais fracos.

Visto isso, cabe analisar no próximo tópico do trabalho os efeitos gerados nos tribunais e no âmbito da autonomia coletiva nesses quase três anos de vigência.

Capítulo II – Variação dos Dissídios Coletivos

Após breve exposição sobre parte das alterações trazidas pela Reforma do Judiciário e apreciação do debate doutrinário a respeito do assunto, observa-se que ainda não houve pacificação do tema. Por isso, propõe-se analisar como a questão está sendo enfrentada pelos tribunais, e como está sendo recepcionada pelos sindicatos. Para tanto, analisar-se-á o conteúdo de alguns acórdãos proferidos pelo TRT da 9ª Região e, em contrapartida, far-se-á uma análise comparativa do número de dissídios coletivos ajuizados neste Tribunal nos dez últimos anos anteriores à promulgação da EC 45/2004 em relação ao número de dissídios ajuizados após 2004 no intuito de identificar o impacto causado pela mudança constitucional; bem como a comparação do número de instrumentos normativos registrados na Delegacia Regional do Trabalho antes e depois da emenda e de mediações realizadas pela mesma delegacia antes e depois da EC 45/04. Por fim, será possível verificar se houve real aumento no exercício da autonomia coletiva face a suspeita diminuição dos dissídios coletivos ajuizados.

Seção 1 – Dissídio Coletivo nos Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região nas duas últimas décadas.

Antes de iniciar a análise objetiva dos números referentes aos dissídios coletivos ajuizados no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região nos dez últimos anos anteriores à promulgação da Emenda Constitucional 45/2004, cabe trazer a colação uma breve exposição da variação do número de dissídios coletivos ajuizados no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região desde a sua criação. Para tanto, ter-se-á como referencial para a feitura desta seção a pesquisa feita por DIRCEU BUYZ PINTO JUNIOR, na dissertação “O Apogeu e o Declínio do Poder Normativo”³⁶.

³⁶ Pinto, Dirceu Buys. O Apogeu e o Declínio do Poder Normativo. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <<http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/777/2/O+Apogeu+e+o+Decl%3Fnio+do+Poder+Normativo.pdf>> Acesso em 27/07/07.

Segundo DIRCEU BUYZ PINTO JUNIOR o lapso temporal compreendido entre a criação do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, em 1976 até o 2004 pode ser dividido em três períodos, conforme os motivos e as conseqüentes variações a que se sujeitaram os números de dissídios coletivos ajuizados.

O marco inicial do primeiro período é 1976 e vai até a promulgação da Constituição da República, em 1988. Neste período, houve certa constância do número de dissídios ajuizados. A única exceção que se pode apontar é o ano de 1985, em que, devido ao aumento da atividade sindical no Brasil, que aflorou principalmente no ABC paulista, houve maior facilidade para o ajuizamento do dissídio coletivo. Contudo, em que pese ser o crescente aumento de sindicatos um fator de considerável relevo, DIRCEU BUYZ PINTO JUNIOR entende que tal alteração numérica dos dissídios foi meramente casual e não reflete qualquer alteração essencial no que se refere ao exercício do poder normativo. Esta postura fica evidente no fato de o Tribunal ter se limitado a seguir o disposto nas legislações vigentes à época no que tange aos dissídios de reajustes salariais ³⁷, muito embora tenha sido diverso o posicionamento em relação a outros temas³⁸. Ademais, as primeiras decisões desse período demonstravam preocupação com o momento econômico vivido pelo país³⁹.

O segundo período é inaugurado em 1989, enquanto realidade projetada pela Constituição da República, e se encerra em 1994. Por conta da redação original do

³⁷ DIRCEU BUYZ PINTO JUNIOR explica que “Na época, esta restrição, no que diz respeito a salários, era efetuada através da Lei nº 6.147/74, que fixava critérios objetivos para a concessão de reajuste salarial pela Justiça do Trabalho em dissídios coletivos, os quais resultavam em índice fixado pelo governo federal em decreto mensalmente editado com esta finalidade exclusiva.” O Apogeu e o Declínio do Poder Normativo. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <<http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/777/2/O+Apogeu+e+o+Decl%3Fnio+do+Poder+Normativo.pdf>> Acesso em 27/07/07.

³⁸ Por exemplo, DIRCEU BUYZ PINTO JUNIOR anota que, no mesmo acórdão em que o Tribunal negava reajuste salarial acima do previsto pela lei (acórdão nº 001/76, proferido no RDC nº 87/76), aceitava pedido de estabilidade para empregada gestante, numa época em que não havia qualquer previsão para tanto. O Apogeu e o Declínio do Poder Normativo. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <<http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/777/2/O+Apogeu+e+o+Decl%3Fnio+do+Poder+Normativo.pdf>> Acesso em 27/07/07.

³⁹ Nesse sentido DIRCEU BUYZ PINTO JUNIOR verificou que no acórdão 82/77, proferido no RDC 973/76, em que se requer pedido de férias de 30 dias com pagamento em dobro, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região decidiu que “o momento de crise econômica que vivemos está a desaconselhar qualquer modificação no sistema de férias”. O Apogeu e o Declínio do Poder Normativo. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <<http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/777/2/O+Apogeu+e+o+Decl%3Fnio+do+Poder+Normativo.pdf>> Acesso em 27/07/07.

artigo 114, § 2º da Constituição da República há um incremento do poder normativo. É neste período que se concentra a maior frequência de dissídios coletivos instaurados no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Na visão de DIRCEU BUYZ PINTO JUNIOR este aumento se justifica pela facilidade do ajuizamento de dissídios e não por qualquer forma de incremento na força das entidades sindicais.

Nas primeiras decisões dessa fase era comum a rejeição de determinados pedidos porque o Tribunal entendia que o assunto poderia ser melhor definido pelo entendimento direto entre as partes.

Considere-se ainda que neste período o governo do País assumia um caráter nitidamente neoliberal de modo que devido ao baixo crescimento econômico e ao alto índice de desemprego observava-se baixa atividade sindical, pelo que se podia constatar a aceitação de redução salarial e até demissão em massa.

Em que pese o não incremento na força sindical, eram diversas as decisões que demonstravam ampla aplicação do poder normativo naquele momento histórico. Nesta época o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região chegou a fixar direitos que, muito embora hoje gozem de previsão legal, naquela quadra ainda não gozavam⁴⁰.

O terceiro período está compreendido entre 1995 e 2004. Nesta fase observa-se progressiva queda na quantidade de dissídios ajuizados. DIRCEU BUYZ PINTO JUNIOR atribui esta diminuição "ao resultado dos julgamentos proferidos, uma vez que há coincidência desta diminuição com a implantação do Plano Real e da preocupação legal em não se conceder reajuste salarial através de sentença normativa"⁴¹. Entretanto, há uma série de decisões que apontam para uma postura um tanto contraditória, por exemplo, enquanto em um processo de dissídio coletivo foi rejeitado o pedido de produtividade, em outro houve o exercício amplo do poder normativo na medida em que concedeu o direito de o empregado admitido auferir o mesmo salário do empregado demitido.

⁴⁰ Por exemplo, no DC 57/94, o acórdão nº 16.998/94 reconheceu o direito dos trabalhadores a receber férias proporcionais, sendo que naquele momento a Convenção 132 da OIT ainda não havia sido ratificada pelo Brasil.

⁴¹ PINTO JUNIOR, Dirceu Buyz. O Apogeu e o Declínio do Poder Normativo. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <<http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/777/2/O+Apogeu+e+o+Decl%3Fnio+do+Poder+Normativo.pdf>> Acesso em 27/07/07.

Ressalte-se que DIRCEU BUYZ PINTO JUNIOR, ao analisar as decisões do Tribunal Superior do Trabalho, verifica que, no mesmo sentido do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, aquele Tribunal atribuiu enorme importância ao poder normativo da Justiça do Trabalho, muito embora haja uma mudança de posicionamento quanto aos aspectos formais dos dissídios coletivos⁴², de sorte que houve uma oscilação quanto à postura sobre a aplicação do poder normativo ao longo do tempo.

Em que pese o histórico exposto, é possível identificar a partir de 2004 um novo momento do caminhar do Tribunal Regional do Trabalho no que tange aos dissídios coletivos. Após a promulgação da Emenda Constitucional 45/2004, este Tribunal se posicionou quanto às alterações, principalmente quanto ao quesito do comum acordo. Bom exemplo desta nova postura é a fundamentação constante no acórdão nº 27353/06⁴³, proferido nos autos de DC nº 16017-2005-909-09-00-3, DJ 26/09/2006, Relatado pelo Desembargador Luiz Celso Napp, a qual demonstra, no seio de seus argumentos, que o entendimento deste Tribunal Regional paranaense é no sentido de que o “comum acordo” é um quesito que deve ser impreterivelmente cumprido, ou seja, a outra parte deve manifestar claramente a vontade de instauração do dissídio coletivo, conforme fica evidente no seguinte excerto extraído daquele acórdão: “... a intenção do legislador constituinte foi estabelecer o requisito do comum acordo como verdadeira condição da ação, sem o qual o dissídio coletivo não pode ser conhecido”.

Ademais, considera o Tribunal que o exercício do Poder Normativo e, por consequência, a intervenção estatal nos conflitos coletivos são prejudiciais ao amadurecimento do sindicalismo no Brasil. Deste modo, a Reforma do Poder Judiciário instaura um novo momento para o sistema de soluções de conflitos coletivos no qual deve “...preponderar a livre negociação entre as categorias envolvidas, em detrimento da tradicional regulação mediada pelo Estado, que era exercida por meio do Poder Normativo atribuído historicamente à Justiça do Trabalho.”

Além disso, pela análise dessa mesma fundamentação fica evidenciado que, para este Tribunal, o quesito do comum acordo não ofende o princípio da

⁴² Veja-se, por exemplo, o cancelamento da Instrução Normativa 4/93, a qual tinha por objetivo uniformizar os procedimentos relativos aos dissídios coletivos econômicos.

⁴³ Anexo 1.

inafastabilidade da jurisdição, eis que o poder normativo não se configura “atividade tipicamente jurisdicional”.

Assim, neste novo momento, é comum, como no caso do DC nº 16017-2005-909-09-00-3, a extinção do processo sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, VI do Código de Processo Civil, por inobservância do art. 114, § 2º da Constituição da República. Destaque-se ainda a extinção sem julgamento do mérito, pelo mesmo motivo supracitado, do DC nº 16014-2005-909-09-00-0, acórdão 18.665/06, DJ 26/06/2006, e do DC 16007-2005-909-09-00-8, acórdão 14.187/2006, DJ 15/04/2005, ambos relatados pelo Desembargador Arion Mazurkevic.

Seção 2 – Análise Comparativa do Número de Dissídios Coletivos e Instrumentos Normativos

No intuito de analisar os efeitos desta nova postura do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, fruto da alteração constitucional, cabe comparar o número de dissídios coletivos ajuizados na década anterior à alteração constitucional com a quantidade de dissídios instaurados após a Emenda, para, assim, observar a tendência na variação da quantidade de dissídios coletivos ajuizados. Ressalte-se que, dada a grande movimentação processual do Tribunal paranaense, pode-se tomá-lo como amostragem para conhecer o modelo de comportamento nacional. Assim sendo, segue-se o levantamento do número de dissídios coletivos ajuizados no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região⁴⁴ durante os últimos treze anos:

⁴⁴ Os dados são oficiais e foram fornecidos pelo Serviço de Cadastramento Processual do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Tabela 1
Dissídios Coletivos Ajuizados no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Ano/Exercício	Número de Dissídios Coletivos Ajuizados no TRT 9ª Região	Número de Revisão de Dissídios Coletivos
1994	105	16
1995	62	26
1996	52	33
1997	43	22
1998	30	15
1999	22	13
2000	17	11
2001	27	06
2002	19	06
2003	46	06
2004	36	03
2005	24	06
2006	26	03
2007 (até 10/10)	12	00

Antes de analisar os valores constantes da tabela, cabem algumas observações que devem ser tomadas como premissas. Em primeiro lugar, considere-se que o ano de 1994 deve ser excluído de uma análise mais global, pois, conforme explanado na seção anterior, aquele ano faz parte de um período com peculiaridades específicas. Em segundo lugar, deve-se ter em conta que, nesta ocasião, contam-se quase três anos da promulgação da Emenda 45, realidade esta que traz certa limitação na análise, eis que a estreiteza desse lapso temporal permite apenas observar uma tendência, impedindo conclusões mais exatas.

Nesse sentido, numa análise geral, percebe-se que no que tange aos anos anteriores à promulgação da Emenda Constitucional 45/2004, pode-se adotar como mínimo e máximo, os valores de dezessete e sessenta e dois, respectivamente, correspondentes aos anos de 2000 e 1995. Considerando-se que ainda em 1995 havia forte influência daquele período anterior, ao qual DIRCEU BUYZ PINTO JUNIOR faz referência como sendo o apogeu do poder normativo da Justiça do Trabalho⁴⁵. Assim sendo, no decorrer desse período não se constata variações extraordinárias do número de dissídios ajuizados, tendo, ao contrário, mantido relativa tenacidade.

⁴⁵ Na obra "O Apogeu e o Declínio do Poder Normativo".

A partir de 1994 já se observava certa constância caracterizada por uma tendência à redução de instauração de instâncias no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Esse cenário demonstra claramente o declínio do poder normativo, confirmando, mais uma vez, os estudos de DIRCEU BUYZ PINTO JUNIOR, no trabalho intitulado “O Apogeu e o Declínio do Poder Normativo”, independentemente de qualquer reflexo engendrado pela EC 45/04.

Paralelamente à análise da variação dos dissídios, é extremamente válida a comparação com a flutuação do número de instrumentos normativos registrados na Delegacia Regional do Trabalho⁴⁶, que apresentam sensível crescimento. Vejam-se os valores da tabela que segue:

Tabela 2
Instrumentos Normativos registrados no Delegacia Regional do Trabalho do Paraná

Ano/Exercício	Número de Instrumentos Normativos Registrados na DRT	Número de Mediações Realizadas na DRT
1997	407	229
1998	2215	379
1999	1968	458
2000	1972	281
2001	*	332
2002	*	611
2003	*	856
2004	3249	715
2005	3088	702
2006	3450	561
2007	1470	216 (até maio)

* O número de instrumentos normativos depositados na Delegacia Regional do Trabalho referentes aos anos de 2001 a 2003 não foram indicados porque o setor responsável pelo cadastramento não informou os valores, eis que não possui qualquer forma de cadastro ou levantamento referente àquele período.

Para melhor visualização, os dados das tabelas são apresentados em gráfico, conforme se observa a seguir:

⁴⁶ Os dados referentes aos anos de 1997 até 2003 estão disponíveis no site do Ministério do Trabalho e Emprego (www.mte.gov.br; acesso em 1º/08/2007). Os demais dados foram fornecidos pelo setor de comunicação e imprensa da Delegacia Regional do Paraná.

Tabela 3
Dissídios Coletivos Ajuizados no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

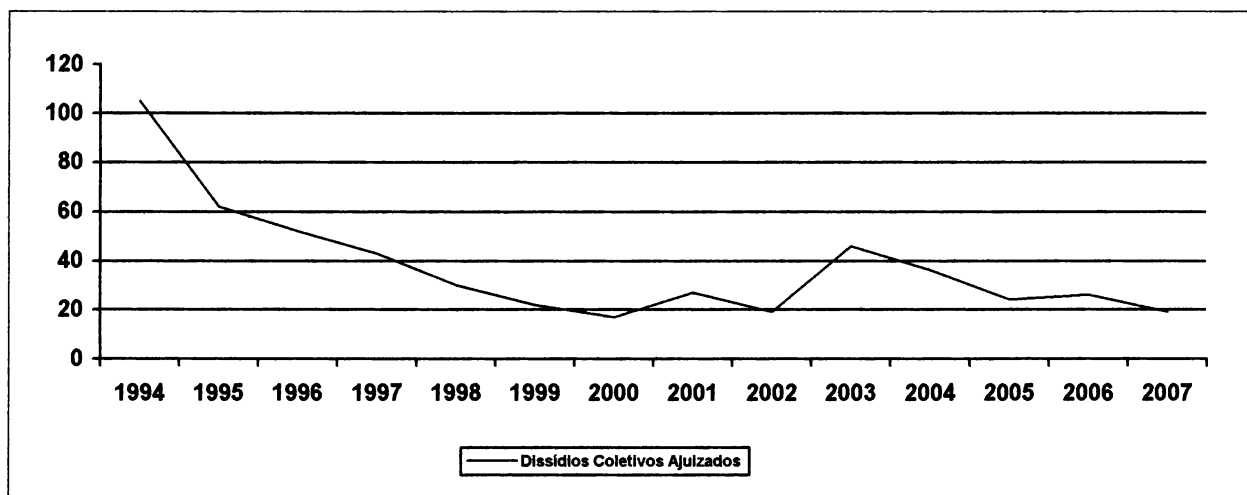
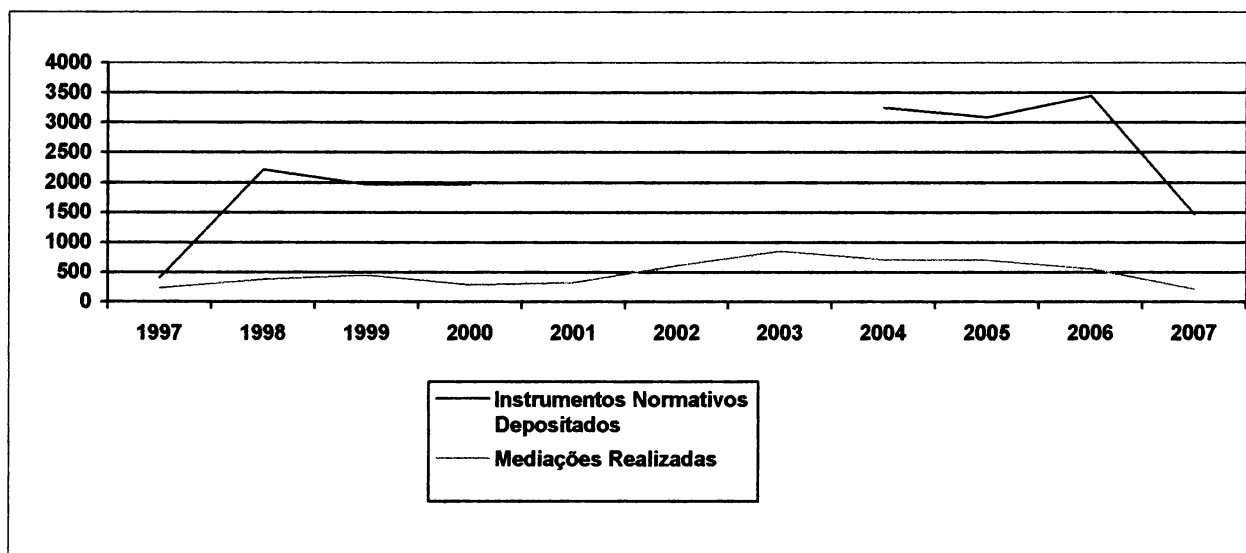


Tabela 4
Instrumentos Normativos Depositados na Delegacia Regional do Trabalho e Mediações Realizadas



Com efeito, a partir do exame dos gráficos supras, infere-se que já havia uma tendência à queda de procura pelo Judiciário na busca de solução para os dissídios coletivos. Em contrapartida, quanto à autonomia coletiva, em que pese a falta dos dados referentes aos anos de 2000 até 2003, há uma sutil tendência ao aumento do número de instrumentos normativos, contudo, não se pode afirmar que a partir de 2004 houve qualquer aumento expressivo, em virtude da dificuldade na propositura de

dissídios coletivos. Portanto, para uma conclusão mais objetiva e global a respeito da tendência da quantidade de instauração de instância e da expressão da autonomia coletiva, leia-se, êxito nos instrumentos normativos, interessante é a análise da evolução da taxa de judicialização das negociações coletivas, o que será objeto da próxima seção.

Seção 3 – Evolução da Taxa de Judicialização das Negociações Coletivas

Taxa de judicialização é a relação entre instrumentos normativos provenientes da Justiça do Trabalho, leia-se sentenças normativas ou acordos homologados, e o total de instrumentos normativos registrados, soma dos acordos e convenções coletivas firmados pelas partes e dos instrumentos normativos provenientes do judiciário. A importância desse indicador está basicamente em dois aspectos. Primeiro, apontar qual o método mais utilizado para a solução dos dissídios coletivos. Segundo, demonstrar o grau de dificuldade que o movimento sindical enfrenta no processo de negociação coletiva e, conseqüentemente, as expectativas e respostas do poder normativo da Justiça do Trabalho⁴⁷.

A taxa de judicialização deve ser examinada a partir de dois elementos, quais sejam os acordos homologados em juízo e as sentenças normativas. Ressalte-se que conforme exposto no capítulo anterior, apenas a sentença normativa expressa a atividade de arbitragem judicial, uma vez que o acordo homologado, não passa de um entendimento entre as partes promovido pela autoridade judiciária.

Os valores apresentados a seguir correspondem à proporção da soma dos instrumentos normativos registrados em todo o Brasil e à proporção de dissídios coletivos e acordos homologados por todos os Tribunais Regionais e pelo Tribunal Superior do Trabalho.

⁴⁷ Conforme Estudos e Pesquisas realizadas pelo DIEESE, Taxa de Judicialização das Negociações Coletivas de Trabalho no Brasil 1993-2005. Ano 2, n. 21, junho de 2006.

Tabela 5

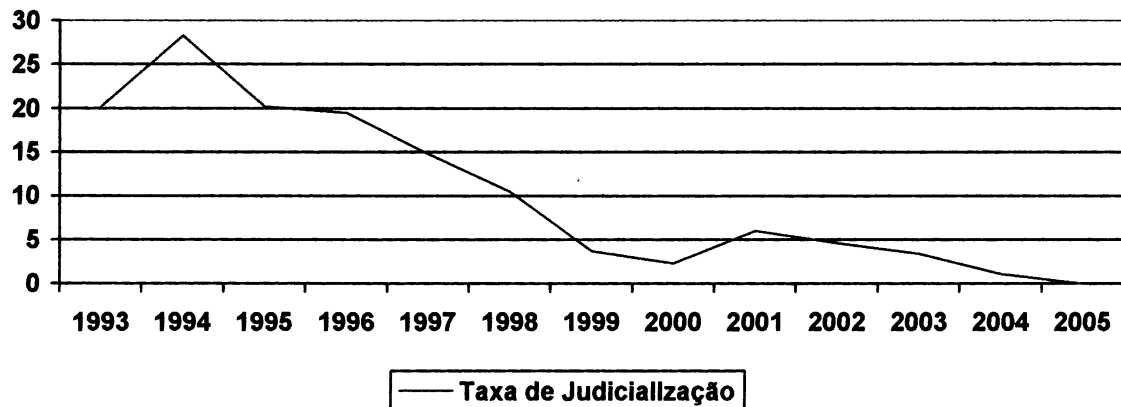
Distribuição dos Instrumentos Normativos registrados no SACC-DIEESE, por modo de solução dos conflitos coletivos de trabalho e instância de formalização, e taxa de judicialização na solução dos conflitos.

Anos	Modos de Solução dos Conflitos e instâncias de formalização							Taxa de Judicialização
	Convenções e Acordos	Acordos Homologados em Dissídio Coletivo			Sentenças Normativas			
		TRT	TST	Total	TRT	TST	Total	
1993	79,8	19,1	-	19,1	1,1	-	1,1	20,2
1994	71,7	22,8	-	22,8	5,4	-	5,4	28,3
1995	79,8	18,0	-	18,0	2,2	-	2,2	20,2
1996	80,5	13,8	-	13,8	3,4	2,3	5,7	19,5
1997	85,2	10,2	2,3	12,5	2,3	-	2,3	14,8
1998	89,5	5,8	2,3	8,1	2,3	-	2,3	10,5
1999	96,3	-	-	-	2,4	1,2	3,7	3,7
2000	97,7	1,1	-	1,1	1,1	-	1,1	2,3
2001	94,0	3,6	2,4	6,0	-	-	-	6,0
2002	95,4	3,4	-	3,4	1,1	-	1,1	4,6
2003	96,6	2,3	-	2,3	1,1	-	1,1	3,4
2004	98,9	-	-	-	1,1	-	1,1	1,1
2005	100,0	-	-	-	-	-	-	0,0

Observando-se o quadro supra, nota-se que a quantia de dissídios coletivos em que há efetiva atuação do judiciário enquanto árbitro é insignificante, na realidade, segundo cálculo realizado pelo estudo do DIEESE; este valor não chegaria a 2% do total de casos levados a conhecimento da Justiça do Trabalho, uma vez que a maior ocorrência é de homologação de acordos.

Na quadra analisada, o desenvolvimento da taxa de judicialização também demonstrou propensão à queda. Entre os anos de 1993 a 1996 houve uma estabilidade em torno dos 20%, de modo que este estudo corrobora a análise da seção anterior, quando se destacou o período entre 1988 e 1994 como o de maior atividade do poder normativo da Justiça do Trabalho. A partir daí, inicia-se uma variação tendente à diminuição, chegando ao mínimo de 2,3, no ano de 2000. Em seguida há uma sutil elevação do índice, que chega ao máximo de 6,0, em 2001. Desde então o panorama da taxa de judicialização foi apenas de declínio. Conforme o gráfico que segue:

Tabela 6
Gráfico da Taxa de Judicialização



Nesse sentido, fica evidente que o sindicalismo nacional já indicava certa rejeição pela Justiça do Trabalho, sendo que, na grande maioria das vezes, já optava pela tentativa da negociação coletiva, corroborando a análise do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Assim, o impacto no Judiciário Trabalhista causado pelas alterações trazidas pela Emenda Constitucional 45/04 será mínimo. De modo geral, serão afetadas apenas as categorias que não possuem qualquer forma de articulação ou organização sindical.

Capítulo III – O Sindicalismo que está a caminho

Foi visto que ao lado das leis⁴⁸ existem outras fontes, que, em nossa sociedade, contam com menor expressão, são os acordos e convenções coletivas e os instrumentos normativos derivados da Justiça do Trabalho, não tomando em conta as normas internas de cada empresa, que muitas vezes outorgam importantes direitos aos trabalhadores.

Quanto à solução dos conflitos coletivos de trabalho, verificou-se que, antes da Emenda Constitucional 45/04 já havia preferência pela via negocial ao invés da busca pelo Judiciário. Observou-se inclusive disposição a um sensível aumento do número de negociações bem sucedidas. Contudo, na prática, as pesquisas explicitam que os instrumentos normativos limitam-se, na maioria das vezes, a reproduzir o texto legal, sem inovar as relações de trabalho⁴⁹. Deste modo, poder-se-ia concluir que na solução dos conflitos coletivos de trabalho, cujos motivos concernem, na grande maioria das vezes, sobre melhores condições de trabalho, as negociações atuam como meras apaziguadoras, sem inovar no ordenamento jurídico. Segundo esse raciocínio, a lei que traz o direito material do trabalho teria influencia negativa, limitando a criatividade normativa do contrato. Assim, os contratos coletivos acercam-se mais sobre aquilo que a lei já regula, complementando a lei, e raramente normatizam algo novo.

Esses fatos decorrem de diversos fatores, dentre os quais está a pouca representatividade e atuação dos sindicatos brasileiros, eis que a realidade sindical brasileira vem passando por sucessivas crises⁵⁰. Essa situação é preocupante, na medida em que o sujeito coletivo do direito do trabalho é, por excelência, o sindicato, o qual age em nome e favor dos empregados⁵¹. Ocorre que, desde sua origem, o

⁴⁸ Anote-se, entretanto, que no Brasil há uma cultura em que predomina a legislação federal na definição do direito do trabalho

⁴⁹ Eduardo G. Noronha, no intuito de superar a dicotomia das análises entre cientistas políticos e economistas. Entende relações de trabalho como o conjunto de organizações, leis e normas sociais que regula a compra e a venda da força de trabalho e os conflitos resultantes dessa relação. Ademais, segundo ele essa tipologia realça as normas que definem os contratos de trabalho e, conseqüentemente, a identificação de seu locus decisório.

⁵⁰ Conforme demonstra Luiz Otávio de Oliveira Rezende em dissertação intitulada "A Nova Racionalidade no Mundo do Trabalho e Seus Reflexos Sobre o Sindicalismo".

⁵¹ Destaque-se que em alguns ordenamentos jurídicos, os sindicatos não são os únicos sujeitos circunscritos à seara coletiva. Na Itália, por exemplo, existem as comissões de empresa.

movimento sindical brasileiro vem sofrendo diversas transformações decorrentes das sucessivas alterações constitucionais e legais. A última profunda alteração constitucional na seara do direito coletivo nacional foi tratada no capítulo I, e reflete mais uma etapa de um longo processo de evolução no sentido da democratização do direito coletivo do trabalho, conforme será visto a seguir.

Neste derradeiro capítulo, primeiramente será tratado, a partir de uma breve retrospectiva histórica-legislativa, os principais momentos da evolução do sindicalismo brasileiro, chegando-se à última alteração promovida no seio constitucional. Em seguida, traz-se à colação as atuais tendências da negociação coletiva na regulamentação do trabalho, apresentando-se algumas perspectivas para a autonomia privada coletiva no Brasil.

Por fim, mostra-se a parcela da realidade sindical nacional no sentido de trazer à tona a necessidade de uma reforma profunda do direito sindical, à luz do atual estágio em que se encontra a autonomia coletiva.

Seção I – Evolução do Sindicalismo Nacional

Em que pese a autorização de criação dos sindicatos e o direito de reunião e associação só terem sido reconhecidos pela Constituição de 1891 e que naquele momento histórico ainda não havia um modelo oficial de sindicato, e considerando ainda que até 1930 registrou-se apenas uma fase embrionária do sindicalismo; o momento anterior a 1930 será tratado brevemente, dando-se ênfase apenas nas mudanças mais significativas da evolução da organização sindical.

No fim do século XIX e no início do século XX, havia basicamente organizações operárias destinadas à ajuda mútua. A industrialização incipiente e limitada não permitia organizações de maiores vultos. Contudo, o aumento da população de imigrantes no país, principalmente de origem européia, dentre os quais um grande número de anarquistas, com experiência de luta; a evolução da imprensa; e a crescente

desigualdade social foram fatores que permitiram que aos poucos se formasse uma consciência operária nacional, o que propiciou o associativismo sindical⁵².

A influência dos imigrantes motivou a aprovação da Lei 2.741, de 1912, conhecida como Lei Adolfo Gordo, a qual permitia a expulsão dos estrangeiros politicamente indesejáveis. Ou seja, a finalidade não era nada mais que desestabilizar e desarticular o movimento operário. Ademais, nesse mesmo compasso, contou-se com o auxílio da Igreja para estimular uma forma mais amena de sindicalismo.

Antes disso, houvera o reconhecimento legislativo do sindicalismo. Em 1903, o Decreto 979 permitiu a criação de sindicatos rurais e, em 1907, essa faculdade foi estendida aos trabalhadores urbanos, através do Decreto 1.637, o qual também buscou criar uma forma de solucionar os conflitos trabalhistas através da conciliação e arbitragem. ALDACY RACHID COUTINHO nota que “nenhuma legislação sindical na história do direito sindical brasileiro retratou uma forma de organização mais democrática do que a de 1907”⁵³.

Com o advento da 1ª Guerra Mundial houve o aumento da crise econômica e disseminação da consciência operária. A partir de 1917 as greves retomaram consolidando o movimento reivindicativo operário. Enfim, nesse primeiro momento histórico do sindicalismo verificou-se expansão e liberdade.

Quanto às negociações coletivas, MAURÍCIO GODINHO DELGADO assinala que “Nesse contexto, as manifestações autonomistas e de negociação privada vivenciadas no novo plano industrial não tem ainda a suficiente consistência para firmarem um conjunto diversificado e duradouro de práticas e resultados normativos, oscilando em ciclos esparsos de avanço e refluxos”⁵⁴.

Analisando o ciclo de movimentos grevistas que havia se manifestado a partir de 1901, e considerando que o mesmo veio a se aprofundar em 1917-1919, o Estado decidiu buscar participação nesses conflitos através da oficialização. Isto é, criou-se sindicatos ligados ao governo encarregados de implementar obras de cunho

⁵² Contudo, num primeiro momento, a finalidade dessas organizações era muito mais assistencialista que reivindicatória.

⁵³ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Trajetória do Sindicalismo Brasileiro: Análise do Suporte Legislativo*. In: ARAÚJO, Sílvia Maria e FERRAZ, Marcos. *Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas*. Pág. 261.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. “Introdução ao Direito do Trabalho. Capítulo II, item 2.A.

assistencial. Segundo LUIZ WERNECK VIANNA⁵⁵ “O objetivo dessas medidas era conduzir o movimento operário para reivindicar o intervencionismo estatal, através da produção legislativa, com o que se visava a obter o desengajamento político do movimento operário em troca de direitos elementares de proteção.”

Nesse compasso, na década de 1930, observou-se larga intervenção estatal na ordem econômica e social. No âmbito do sindicalismo, através da oficialização, diversas medidas foram tomadas no sentido de controlar os movimentos operários, esse fato se confirma pelo Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931, o qual instituía o sindicalismo único⁵⁶, embora ainda não obrigatório⁵⁷. Quanto à autonomia coletiva, o artigo 7º deste decreto dispunha que somente os sindicatos que cumprissem os quesitos deste decreto poderiam firmar ou sancionar convenções ou contratos coletivos dos seus associados com outros sindicatos ou empresas e patrões. RONALDO LIMA DOS SANTOS⁵⁸ resume bem os efeitos desse decreto:

“Foram definidos os contornos dos sindicatos de empregados e de empregadores e, instituído o sindicato único em relação a cada profissão, numa mesma região; a necessidade, de no mínimo, 30 sócios para a constituição de um sindicato; a exigência de reconhecimento pelo Ministério do Trabalho; possibilidade de estruturação por categorias, indústrias ou ofícios ou profissões; a elaboração de convenções coletivas de trabalho foi tida como prerrogativa dos sindicatos; restringiu-se a atuação dos sindicatos ao ambiente profissional, proibindo a difusão de ideologias e atividades políticas; possibilitou-se a filiação dos sindicatos a entidades internacionais, sem a autorização do Ministério do Trabalho; aos sindicatos foram atribuídas funções assistenciais, com a possibilidade de constituição de caixas beneficentes, cooperativas, escolas.”

Ademais, além de órgãos de organização dos trabalhadores, os sindicatos deveriam funcionar como colaboradores do governo. Esse aspecto mostra como o Estado agiu reprimindo as manifestações de autonomia do movimento operário e criou

⁵⁵ VIANNA, Luiz Werneck. Liberalismo e Sindicalismo no Brasil. Belo Horizonte: UFMG, 4ª ed., 1999, p. 86-87. APUD: MAZURKEVIC, Arion. Eficácias e Limites da Autonomia Coletiva no Brasil, p. 86.

⁵⁶ O sindicato único é aquele “estruturado por categoria profissional ou diferenciada, com monopólio de representação na respectiva base territorial”, conforme esclarece Maurício Godinho Delgado em Curso de Direito do Trabalho, p. 1330.

⁵⁷ Essa legislação não impedia a criação de sindicatos à margem da regra legal, contudo, criou uma série de quesitos que deveriam ser cumpridos para que pudessem gozar de algumas prerrogativas, por exemplo, defender os interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural.

⁵⁸ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2005. pág. 48 APUD: REZENDE, Luiz Otávio de Oliveira. A Nova Racionalidade no Mundo do Trabalho e seus Reflexos sobre o Sindicalismo. p. 38.

legislação organizando o sistema trabalhista, de modo que estivesse intimamente controlados pelo governo.

“Os acordos e convenções coletivos de trabalho celebrados para defesa e garantia de interesses recíprocos, antes de sua execução, deveriam ser igualmente ratificados pela autoridade administrativa; no exercício da função regulamentar, os instrumentos normativos geravam efeitos para os associados ou, *erga omnes* desde que ratificados pela autoridade pública. A palavra de ordem era controle”, conforme observa ALDACY RACHID COUTINHO⁵⁹. Assim, a eficácia da negociação coletiva era limitada aos trabalhadores sindicalizados. Ademais, ficava evidente o controle constante e a impossibilidade de coexistência de qualquer outro sindicato paralelo ao sindicalismo oficial.

Nesse sentido, ARION MAZURKEVIC sublinha que “o reconhecimento do direito à negociação coletiva no Brasil nasceu como um dos estímulos à sindicalização em organizações oficiais de trabalhadores, justamente porque esta sindicalização ainda não era obrigatória”⁶⁰.

Quanto à disciplina das convenções coletiva de trabalho, o primeiro texto legal a fazê-lo foi o Decreto 21.761, de 1932, cujo conteúdo corroborava o disposto no Decreto 19.770/31, ou seja, estabelecia que, no que toca à abrangência, a eficácia era exclusiva dos associados. Assim, convenções coletivas de trabalho que cumprissem os quesitos daquela lei criavam obrigações para os sindicatos e seus componentes, que continuariam vinculados à obrigação mesmo no caso de se retirassem.

O Decreto 21.396/32, por sua vez, criou as comissões mistas de conciliação para solucionar os dissídios entre empregadores e empregados, configurando-se “um ensaio para a instituição do poder normativo”, nas palavras de ARION MAZURKEVIC, “visava a solucionar os dissídios coletivos mediante intervenção externa, antes que se transformassem em conflitos mais radicais, com o uso de instrumentos de pressão, como a greve”⁶¹.

⁵⁹ COUTINHO, Aldacy Rachid. Trajetória do Sindicalismo Brasileiro: Análise do Suporte Legislativo. *In*: Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas. p. 269.

⁶⁰ MAZURKEVIC, Arion, Eficácia e Limites da Autonomia Coletiva no Brasil. p. 90.

⁶¹ MAZURKEVIC, Arion, Eficácia e Limites da Autonomia Coletiva no Brasil. p. 91.

Por fim, no mesmo ano de 1932, o Decreto 22.132/32 instituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento para dirimir os conflitos individuais entre empregado e empregador, configurando a origem administrativa da Justiça do Trabalho. Assim, verifica-se que, por estarem os sindicatos ligados ao Estado, o sindicalismo mostrou-se enfraquecido e não contou com amadurecimento e crescimento.

Com a Constituição de 1934 há um paradoxo: por um lado era reconhecida a liberdade sindical, e por outro foi mantido o controle do Estado sobre a formação dos sindicatos⁶². Nesta época foi criado o imposto sindical para custear a sobrevivência dos sindicatos que fossem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho⁶³. Ressalte-se que quatro dias antes da vigência da Constituição de 1934, o governo editara o Decreto 24.694, confirmando o disposto no Decreto 19.770/31, com outra técnica, porém. No período entre 1934 e 1945, formaram-se sindicatos às margens das disposições legais, concorrendo com o Ministério do Trabalho para a organização dos trabalhadores.

A Constituição outorgada em 1937 deu ênfase ao contrato coletivo de trabalho, a idéia era ampliar a autonomia coletiva, cuja titularidade era reservada às entidades sindicais constituídas sob o controle do Estado. No curso da vigência desta Constituição alguns decretos imprimiram o formato final da estrutura sindical brasileira. O Decreto-lei 1.402/39 previa como prerrogativa legal do sindicato firmar contratos coletivos de trabalho. Além disso, estabeleceu diversas funções de cunho social que deveriam ser cumpridas pelos sindicatos, por exemplo, fundar e manter agências de colocação, representar perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses da profissão e individuais dos associados, manter escolas de aprendizagens, dentre outros. O objetivo era aumentar a taxa de sindicalização. Para tanto, foi necessário aumentar o valor das contribuições sindicais, o que, contrariamente ao esperado, gerou esvaziamento dos sindicatos.

⁶² Nesse sentido, Arion Mazurkevic, em *Eficácia e Limites da Autonomia Coletiva no Brasil*, acentua que “na década de 1930, conviviam elementos de influência externos (fim do primeiro conflito mundial, crise econômica, êxito do modelo alternativo implantado na Rússia, fortalecimento de regimes totalitários de inspiração fascista), com um cenário interno politicamente complexo e instável, aliando-se à intensificação do crescimento industrial.”

⁶³ O Ministério do Trabalho foi criado pelo Decreto 19.433, de 26 de novembro de 1930.

Para solucionar a crise, foi estabelecida contribuição compulsória para todos os empregados e empregadores do âmbito de representação de suas respectivas entidades, através do Decreto 2.377/40.

Enfim, veio a lume a Consolidação das Leis do Trabalho, que não descaracterizou o sistema até então vigente, mantendo o imposto sindical, o enquadramento sindical e a unicidade. Evidenciou-se um movimento sindical corporativista.

Já entre 1946 e 1964, embora o sindicalismo tenha mantido o mesmo perfil, houve significativas mobilizações. As alterações havidas neste período através de alguns decretos⁶⁴ visavam apenas a aprimorar o controle. Quanto à regulação dos salários, a nova ordem legal e constitucional trouxe uma novidade, houve a transferência do Executivo para a Justiça do Trabalho da função reguladora dos salários, através do poder normativo. Depois disso, em 1965, a Lei 4.725 limitou as hipóteses em que a Justiça do Trabalho poderia estabelecer reajustes salariais através da restrição do Poder Normativo. Em seguida, o Decreto-Lei 229/67 deu eficácia *erga omnes* aos acordos e convenções coletivas⁶⁵.

Naquele momento o país contava com crescimento industrial e, conseqüentemente, aumento de trabalhadores no interior das fábricas. Em tais circunstâncias consolida-se definitivamente a consciência de classe dos trabalhadores, permitindo o aparecimento de lideranças sindicais que lograram alcançar estrutura e coesão. A solução para aquele panorama consolidou-se com o golpe militar o qual impôs controle dos movimentos operários, limitação do poder normativo⁶⁶ e extinção da estabilidade pelas alterações no sistema de negociação coletiva.

Na década de 80 ressurgiu o movimento operário⁶⁷, favorecido por um ambiente econômico e político que contribuíram com surgimento deste novo sindicalismo, permitindo que a negociação coletiva alcançasse considerável importância. Um dos motivos foi o surgimento das centrais sindicais, cujo objetivo principal era eliminar a

⁶⁴ Decreto-Lei n. 8.987-A (suspende a vigência do Decreto-Lei n. 8.740, emitido pelo então presidente em exercício, José Linhares); Decreto-Lei n. 9.070/46; e Decreto-Lei n. 9.502/46.

⁶⁵ Foi o Decreto-Lei 229/67 que alterou a denominação de contrato coletivo para convenção coletiva de trabalho e criou os acordos coletivos de trabalho.

⁶⁶ Nesta fase, o poder normativo já havia concedido aumentos reais na remuneração dos trabalhadores.

⁶⁷ Fenômeno não foi uniforme, observou-se apenas em regiões mais industrializadas e abarcando categorias mais organizadas.

interferência do Estado na organização sindical, permitindo assim maior liberdade de ação aos trabalhadores.

Todo este contexto culminou com a promulgação da Constituição da República de 1988. Na seara do direito sindical, a Carta Magna de 1988, trouxe algumas alterações no sentido de democratizá-lo, entretanto, preservou características que sustentavam o antigo modelo. Manteve-se a unicidade sindical⁶⁸, a contribuição sindical, o poder normativo, a eficácia *erga omnes* dos acordos e convenções coletivas e a limitação temporal dos instrumentos normativos. ARION MARZURKEVIC⁶⁹ sustenta que todas essas características representam mecanismos adotados com a finalidade de limitar a autonomia privada coletiva. Quanto ao poder normativo sustenta que este recurso “transfere para o judiciário a solução dos conflitos coletivos de trabalho, reduzindo ou eliminando a eficácia do principal instrumento de barganha dos movimentos operários fortes: a greve”⁷⁰.

Por outro lado, alguns avanços podem ser verificados, por exemplo, a Constituição de 1988 permitiu a livre criação de sindicatos, sem a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho⁷¹; garantiu a liberdade de filiação e desfiliação individual⁷²; reconheceu o direito de negociação coletiva⁷³; previu estabilidade aos dirigentes sindicais⁷⁴ e consagrou o direito de representação dos trabalhadores.

Muito embora a Constituição não tenha assumido uma postura de ampla liberdade sindical, todas as alterações promovidas foram válidas e importantes para o desenvolvimento do sindicalismo. E, finalmente, com a promulgação da Emenda

⁶⁸ Constituição da República Federativa do Brasil, art. 8º, II: “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”.

⁶⁹ MAZURKEVIC, Arion. Eficácia e Limites da Autonomia Coletiva no Brasil. p. 111.

⁷⁰ MAZURKEVIC, Arion. Eficácia e Limites da Autonomia Coletiva no Brasil. p. 113.

⁷¹ Constituição da República Federativa do Brasil, art. 8º, I: “A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

⁷² Constituição da República Federativa do Brasil, art. 8º, VI; ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”.

⁷³ Constituição da República Federativa do Brasil, art. 7: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

⁷⁴ Constituição da República Federativa do Brasil, art. 8º, VIII: “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

Constitucional 45/2004, o poder normativo foi relativizado, conforme foi tratado nos capítulos I e II deste trabalho. Tornou-se obrigatório o consenso das partes para a instauração de instância.

Sem qualquer intenção de esgotar o tema, esse breve histórico da evolução das garantias sindicais foi trazido à colação como parte complementar deste trabalho com o objetivo de analisar como vem se desenvolvendo a autonomia coletiva no Brasil nas três últimas décadas do século XX e qual seria a importância da alteração inserida pela Emenda Constitucional 45/04.

Seção II – A Autonomia Coletiva no Brasil: da década de 70 aos dias de hoje

No interstício compreendido entre a década de 70 e 90, o panorama nacional foi caracterizado por inúmeras mobilizações grevistas. Preparou-se o terreno para o fortalecimento e reorganização do movimento sindical e ampliação da regulação pública do trabalho⁷⁵. Entretanto, foi somente no curso dos anos 80 que a negociação coletiva se tornou mais expressiva.

Na visão de JOSÉ DARI KREIN, para esse processo de consolidação da autonomia coletiva concorreram três fatores principais. O primeiro deles foi a formação de um mercado de trabalho assalariado, que decorreu do processo de industrialização que se encarregou de modificar substancialmente os aspectos econômicos, sociais e ocupacionais da sociedade brasileira⁷⁶.

O fortalecimento do movimento sindical, visto na seção anterior, foi outro fator que deu maior expressão à negociação coletiva na década de 80. Observe-se que naquela época vivia-se um contexto de redemocratização em que afloravam os movimentos reprimidos durante o período autoritário. O terceiro fator foi a debilidade da regulação da negociação coletiva que, a partir dos anos 30, por um lado configurava um

⁷⁵ José Dari Krein entende por regulação pública a determinação das normas de uso, alocação e remuneração do trabalho definidas no seio do espaço público, isto é, através da lei ou da negociação coletiva.

⁷⁶ Veja-se ainda que este mesmo processo de industrialização aprofundou as desigualdades sociais, o que gerou problemas sociais e distributivos.

instituto à disposição dos trabalhadores para a busca de convênios coletivos, e, por outro, era cercado de diversos quesitos e limitações, rompidas apenas ao fim do período ditatorial.

A redemocratização e os movimentos sociais e políticos daquela quadra propiciaram mobilizações, o florescimento das organizações sindicais e das negociações coletivas. Segundo o estudo apresentado por JOSÉ DARI KREIN⁷⁷, as negociações coletivas realizadas nos anos 80 trouxeram grande evolução na regulação do trabalho, uma vez que se constatou o aumento do número de contratos e do número de cláusulas constantes em cada convenção coletiva. Esse aumento demonstra a ampliação da importância das negociações coletivas na regulação do trabalho. Esse fato é corroborado pelo seguinte excerto constante em um estudo apresentado por CARLOS HENRIQUE DE VASCONCELOS HORN⁷⁸:

Uma evidência mais robusta para a hipótese de fortalecimento do papel regulatório das negociações coletivas consistiria em um montante crescente de cláusulas que estipulassem normas que não fossem encontradas na legislação estatal. Em 1978, não mais do que duas cláusulas, em média, fixaram regras não encontradas na legislação. Isto é evidência do papel menor que as negociações coletivas desempenhavam na regulação da relação de emprego. Após crescer a uma taxa de 2,2 cláusulas por ano, entre 1978 e 1994, o número médio das cláusulas adicionais chegou a 36,8 cláusulas. Apenas em 1995, este indicador decresceu pela primeira vez desde 1978.

Nesse mesmo estudo fica demonstrado que o apogeu das cláusulas favoráveis aos trabalhadores ocorreu em 1988. Por outro lado, eram recorrentes cláusulas idênticas ao texto legal. Tratava-se na realidade de uma tática sindical para dar maior efetividade à lei através da transformação da lei em cláusulas, de modo que caso essa fosse descumprida, a cobrança de “multas” seria facilitada. Assim, as cláusulas que traziam em seu corpo a letra da lei agregavam-lhe alguma forma e regulamentação e davam-lhe efetividade.

⁷⁷ KREIN, José Dari. As Negociações Coletivas e a Regulação do Trabalho. *In*: Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas. p. 232.

⁷⁸ HORN, Carlos Henrique de Vasconcelos. Negociação coletiva e legislação estatal: uma análise da regulação da relação de emprego na indústria de transformação do Rio Grande do Sul, 1978-95. Anais... VIII Encontro de Estudos do Trabalho ABET: Reformas Trabalhistas e Previdenciárias, Crescimento Econômico e Distribuição de Renda, São Paulo: FEA/USP, 13 a 16 de outubro de 2003. APUD KREIN, José Dari. As Negociações Coletivas e a Regulação do Trabalho. *In*: Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas. p. 234.

A década de 80 foi marcada por estagnação e inflação e, por isso, naquela conjuntura, a principal questão conflituosa era o salário. Devido à inflação, os trabalhadores estavam constantemente empenhados na recomposição do poder de compra de seus salários conseguindo obter pequenos êxitos. Nesta luta pela questão salarial, o sindicalismo logrou frear o processo de aprofundamento da desigualdade social. Ressalte-se que, ao lado do salário, estiveram presente nas negociações coletivas temas como condições de trabalho; regulamentação da jornada de trabalho; emprego, com garantia de estabilidade provisória a trabalhadores em situações especiais; relações sindicais e benefícios, como os subsídios ao transporte e à alimentação, auxílio-funeral, convênios médicos e odontológicos. Entretanto em alguns pontos não houve melhoria expressiva, como no caso da regulamentação da organização dos trabalhadores no local de trabalho e na introdução de mecanismos contra a dispensa imotivada.

Acrescente-se que o avanço obtido não foi uniforme e linear nos diversos setores econômicos. Os segmentos mais estruturados obtiveram maiores conquistas, servindo como referência para os demais. Em outros casos, ao contrário, direitos angariados através de negociação foram posteriormente universalizados pela inserção no texto da lei.

Neste contexto, JOSÉ DARI KREIN⁷⁹ conclui que

No balanço da década de 80 é possível identificar nos setores mais estruturados um avanço considerável das condições e do ambiente de trabalho, uma certa ampliação do sistema de proteção a trabalhadores em situação especial e melhoria dos benefícios sociais. Nota-se também um avanço rumo a democratização das relações de trabalho, em que o sindicato procura criar as condições para o exercício de sua função de representação dos interesses coletivos.

Ademais, o autor explica que o aumento da regulação pública, fica “expressa na importância das negociações coletivas e nas alterações legais ocorridas no período, bem como no posicionamento da Justiça do Trabalho” ressalta ainda que “o julgamento dos dissídios coletivos, no período analisado, serviu de referência para as negociações das categorias profissionais e econômicas. No decorrer da década de 80, a tendência

⁷⁹ KREIN, José Dari. As Negociações Coletivas e a Regulação do Trabalho. *In*: Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas. p. 237.

da Justiça do Trabalho foi de ampliar, tendo como referência os precedentes normativos, a regulação do trabalho para além do que constava na legislação.”

No campo da economia, a década de 90 caracteriza-se pela abertura do mercado e a conseqüente exposição das empresas ao mercado internacional, o que forçou uma postura de gestão diferenciada da força de trabalho, com largos efeitos estendidos à jornada e à remuneração. Deste contexto decorreram contratos de trabalho flexibilizadores⁸⁰ e desregumentadores.

Quanto ao aspecto político, JOSÉ DARI KREIN⁸¹ identifica três mudanças fundamentais que alteraram as negociações coletivas. Primeiro, houve a inserção de medidas que aprofundaram a lógica da flexibilização⁸². Depois, a substituição da regulação estatal pela “livre negociação” entre as partes, isto é, negociação autônoma e direta. E, por fim, estímulo à descentralização das negociações enaltecendo a autonomia da empresa para acordar alguns temas como participação nos lucros e resultados e banco de horas.

Em que pese o exposto, verificou-se o aumento quantitativo no número de negociações, muito embora o conteúdo desses instrumentos tenham demonstrado estagnação das conquistas, na medida em que há mais exclusão do que inserção de cláusulas. Por outro lado, nesse período, houve perda de direitos para os trabalhadores e redução da regulação, conforme conclui JOSÉ DARI KREIN⁸³ por meio da análise dos instrumentos normativos do setor metalúrgico de São Paulo, Paraná e Rio Grande do Sul⁸⁴. O autor também aponta que, em alguns casos, houve, inclusive, a desconstrução de direitos já existentes.

⁸⁰ JOSÉ DARI KREIN exemplifica cláusulas de convenções flexibilizadoras: abono salarial em detrimento do reajuste, banco de horas, regulamentação de contratos por prazo determinado, dentre outros.

⁸¹ KREIN, José Dari. *As Negociações Coletivas e a Regulação do Trabalho*. In: *Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas*. p. 240

⁸² O autor cita o caso das novas formas de contratação e despedida, o contrato por prazo determinado, a suspensão do contrato de trabalho, a denúncia da Convenção n. 158 da OIT – a qual deixou de vigorar no Brasil em 20 de novembro de 1997, pelo Decreto 2.100, que revogou integralmente o Decreto 1855 – banco de horas, trabalho aos domingos, política de participação nos lucros e resultados, comissão de conciliação prévia.

⁸³ KREIN, José Dari. *As Negociações Coletivas e a Regulação do Trabalho*. In: *Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas*. p. 242.

⁸⁴ No lapso temporal entre 1995 e 2000, na média dos instrumentos normativos houveram 131 cláusulas extirpadas e apenas 70 introduzidas.

Embora a partir de 1995 o objeto central das negociações coletivas fossem as participações nos lucros e resultados, devido à nova postura política e situação econômica, neste período, muitos direitos foram desconstruídos por meio da negociação coletiva, que deixou de ser instrumento de ampliação da regulação ou dos benefícios trabalhistas.

Por outro lado, devido ao novo papel assumido pelo Estado, tanto pela política do Poder Executivo – fim da política salarial –, quanto pela do Judiciário – veja-se a posição do Tribunal Superior do Trabalho quanto ao cancelamento da Instrução Normativa n. 4, que obstava o julgamento dos dissídios coletivos –, o avanço das negociações coletivas foi viabilizada, principalmente na forma descentralizada.

Segundo JOSÉ DARI KREIN⁸⁵, de acordo com levantamento de dados realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, entre o ano de 1997 e 2001, houve um aumento expressivo do número de acordos coletivos, enquanto o aumento do número de convenções coletivas foi bem menor. Segundo o autor, isso reflete o crescimento das negociações diretas, realizadas dentro do espaço da empresa. Esse fato apresenta alguns aspectos negativos, quais sejam o aumento da diferença de tratamento entre os trabalhadores e a maior fragmentação das negociações, uma vez que desagrega as relações de solidariedade entre os trabalhadores.

Deste modo, JOSÉ DARI KREIN identifica diversos impactos que os instrumentos normativos podem acarretar conforme o tamanho da empresa, sua inserção na economia e a forma como estão organizados os trabalhadores. Num primeiro grupo estão as grandes empresas, onde há uma tendência à prevalência dos acordos coletivos ou da política da própria empresa. No segundo grupo, de pequenas e médias empresas, em que há presença sindical, a convenção coletiva ainda possui um papel relevante na definição de benefícios. Já no terceiro grupo, onde a atuação sindical é mais frágil, as convenções coletivas se limitam a repetir alguns direitos dispostos na lei, como forma de dar-lhe efetividade⁸⁶. No último grupo o autor coloca os setores informais, em que não há sequer proteção por representação sindical ou

⁸⁵ KREIN, José Dari. *As Negociações Coletivas e a Regulação do Trabalho*. In: *Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas*. p. 250

⁸⁶ É no âmbito destas empresas que está a importância da manutenção do espaço normativo reservado à lei.

negociação coletiva. Segundo JOSÉ DARI KREIN⁸⁷, “esse grupo é expressão do que está sendo chamado de desestruturação do mercado de trabalho”.

Evidencia-se, portanto, que, embora em alguns casos a autonomia coletiva, expressa pelos instrumentos normativos, é satisfativa, na maioria das vezes, não é, sendo que, em alguns casos ela não é sequer exercitada. Ainda, dada a tendência de rejeição pelo Judiciário em pró da autonomia coletiva, algumas medidas devem ser tomadas para contornar a diversidade exposta por JOSÉ DARI KREIN.

Seção III – Algumas Perspectivas

Entre 1990 e 2002, verificou-se no cenário nacional a privatização de diversas empresas públicas, desregulamentação de direitos sociais, flexibilização da legislação trabalhista e estagnação das conquistas obtidas através de negociação coletiva. Portanto, na década de 90, o Estado não precisou se valer de medidas específicas para controlar o movimento sindical, eis que as políticas neoliberais o fizeram.

Neste contexto, embora não se possa negar o cunho neoliberal das alterações trazidas pela Emenda Constitucional 45/2004 que foram abordadas neste trabalho, é de se convir que o intuito foi no sentido da liberdade sindical. Contudo, é imperioso observar que as categorias menos organizadas ainda não estão preparadas para negociar diretamente sem o auxílio do Estado. Assim, conforme observa ARION MAZURKEVIC⁸⁸, muito embora diversos pressupostos formais para o êxito da autonomia privada estejam disponíveis, faltam à maioria das categorias os pressupostos materiais para agir, por exemplo, sindicatos profissionais à altura dos patronais.

O diagnóstico realizado pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, dirigido ao Fórum Nacional do Trabalho – concretização de uma das propostas do governo do Partido dos Trabalhadores –, teve entre os objetivos fixados o estímulo à autocomposição dos conflitos de trabalho e sua resolução por meio de novos

⁸⁷ KREIN, José Dari. As Negociações Coletivas e a Regulação do Trabalho. *In*: Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas. p. 251.

⁸⁸ MAZURKEVIC, Arion. Eficácia e Limites da Autonomia Coletiva no Brasil. p. 120.

mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem, implementando a redefinição do papel dos órgãos públicos de regulação do trabalho.

Em conjugação com aqueles objetivos, um dos consensos obtidos pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social foi a “necessidade de se promover a adoção de mecanismos de autocomposição de conflitos, de caráter extrajudicial, sem prejuízo do recurso à Justiça”. Ademais, o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social também acorda quanto à necessidade de reconhecimento das Centrais Sindicais, principalmente no que toca à capacidade jurídica destas entidades para firmar convenções e acordos coletivos. A partir desse consenso, o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social pode fazer a recomendação de adoção de um regime de liberdade sindical, com base nas convenções da Organização Internacional do Trabalho, principalmente a Convenção 87.

Acrescente-se que o Fórum foi desenvolvido com a participação de representantes dos empregados, dos trabalhadores, do governo, das micro e pequenas empresas, das cooperativas, dos advogados, dos magistrados e do Ministério Público do Trabalho. Entre os temas debatidos no Fórum estavam a questão da organização sindical, das negociações coletivas e do sistema de composição de conflitos.

Tendo em conta essas considerações, é consensual que sindicalismo encontrou dificuldades em acompanhar as derradeiras mudanças ocorridas no campo das relações de trabalho, por exemplo, ainda não foi encontrado um modo de organizar os desempregados. Quanto às negociações coletivas, a partir de 2003, verificou-se o aumento do número de negociações diretas com as empresas (estimuladas pelo projeto neoliberal), e os objetivos se relacionam principalmente a manter as cláusulas já acordadas anteriormente; tratar sobre a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas; pleitear reajustes salariais; angariar benefícios sociais, tais como plano de saúde e incentivos educacionais. Assim, devido às dificuldades enfrentadas pelo sindicalismo na atual conjuntura, torna-se praticamente inviável a livre negociação, tendo em conta o desequilíbrio de forças entre as partes contratantes.

É certo que “a autonomia coletiva... deve estar a serviço da melhoria das condições sociais do trabalhador, ...objetivando valorizar o trabalho humano e alcançar

a justiça social, buscando a redução das desigualdades regionais e sociais, bem como a realização do ideal do pleno emprego”⁸⁹.

Nestes escopos estão a importância da norma constitucional e legal como garantias para equilibrar os conflitos entre capital e trabalho, impedindo que este seja sufocado pelas imposições daquele.

Por isso, alguns autores possuem posição mais cautelosas quando o assunto é reforma sindical e trabalhista. É o caso de EDÉSIO PASSOS⁹⁰ ao concluir que “falar-se em reforma trabalhista e sindical neste contexto é temerário. Melhor será uma política de fortalecimento do movimento sindical dos trabalhadores, superação do desemprego e da informalidade, avanços no campo da garantia social, buscando um reequilíbrio básico nas relações capital-trabalho. A realização dessas pré-condições ensejaria, então, falar-se em reforma da estrutura sindical e do trabalho”.

Sobre o papel da Justiça do Trabalho na solução dos conflitos coletivos, os pontos definidos na reunião da Comissão de Sistematização do Fórum Nacional do Trabalho foram: (1) os conflitos coletivos de natureza jurídica serão dirimidos pela Justiça do Trabalho. (2) Nos conflitos de interesse a Justiça do Trabalho poderá atuar como árbitro público, mediante requerimento conjunto das partes e de acordo com os princípios gerais de arbitragem e a regulamentação específica. (3) Vencidas as etapas previstas para a composição de conflitos, esses serão submetidos à Arbitragem Pública Compulsória da Justiça do Trabalho, de acordo com os princípios gerais de arbitragem e com a regulamentação específica⁹¹.

Quanto à composição dos conflitos de trabalho, já na década de 90, outros eventos haviam se manifestado no sentido da exclusão da solução jurisdicional obrigatória. Conforme observou WILSON RAMOS FILHO⁹², as câmara setoriais, instaladas pelo Ministério da Indústria e Comércio já havia aventado a possibilidade de negociações envolvendo governo, empresários e trabalhadores com o objetivo de tratar sobre algumas questões relacionadas à política pública, para além do valor dos

⁸⁹ MAZURKEVIC, Arion. Eficácia e Limites da Autonomia Coletiva no Brasil. p. 144.

⁹⁰ PASSOS, Edésio. Reflexões e Propostas sobre a Reforma Trabalhista e Sindical. p. 239. *In*: MACHADO, Sidnei e GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). Reforma Trabalhista e Sindical: O Direito do Trabalho em Perspectivas. São Paulo: Ltr, 2006.

⁹¹ PASSOS, Edésio. Reflexões e Propostas sobre a Reforma Trabalhista e Sindical. *In*: MACHADO, Sidnei e GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). Reforma Trabalhista e Sindical: O Direito do Trabalho em Perspectivas. p. 246-247.

⁹² RAMOS FILHO, Wilson. O Fórum Nacional do Trabalho e o Sistema Sindical Brasileiro: Algumas Críticas sobre o Modelo de Solução de Conflitos Coletivos. *In*: MACHADO, Sidnei e GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). Reforma Trabalhista e Sindical: O Direito do Trabalho em Perspectivas. p. 293-294.

produtos e preço do trabalho. Ademais, o Fórum Nacional para Discussão do Sistema de Relações de Trabalho, ocorrido em 1993, também havia apontado a necessidade de transformações no sentido de que as negociações entre as partes fossem realizadas sem a interferência compulsória de terceiros e que os dissídios coletivos de natureza econômicas fossem examinados pela Justiça do Trabalho apenas mediante provocação das partes de comum acordo, e que a decisão proferida tivesse caráter irrecorrível. O autor observa que, por outro lado, “curiosamente, com uma composição social (empresários, trabalhadores e governo) muito semelhante, o atual FNT apresenta posicionamentos distintos, concordando em atribuir ao Judiciário Trabalhista a possibilidade de atuar como *árbitro público* na solução de conflitos coletivos, arbitragem essa de caráter *obrigatório*”⁹³.

Contudo, dado o mínimo impacto causado pela alteração do modelo de solução compulsória de dissídios coletivos pela Justiça do Trabalho, não há muito o que discutir quanto a isso. O assunto que deve estar em pauta neste momento é o futuro da negociação coletiva, uma vez que será este o principal meio de solução dos dissídios, considerando a pouca procura por outros meios, como a arbitragem.

À guisa de abertura para novos estudos, são trazidas à colação as diretrizes inovadoras apresentadas pelo Fórum Nacional do Trabalho sobre o assunto. A primeira inovação é a previsão de obrigatoriedade de negociação. A segunda é o acréscimo da possibilidade dada à entidade sindical de ter acesso a informações da empresa. Por fim, a admissão de que a negociação se dê de modo articulado em cada ramo de atividade, com critérios de prevalência entre os níveis de negociação. Portanto, essas sugestões inovadoras devem ser estudadas a fim de analisar em que medidas contribuirão para o desenvolvimento da negociação coletiva.

Estando os conflitos trabalhistas, principalmente os coletivos, umbilicalmente ligado à organização sindical e à negociação coletiva EDÉSIO PASSOS⁹⁴ sugere seja resolvida primeiro a questão da organização sindical, pois deslindar primeiro a questão

⁹³ RAMOS FILHO, Wilson. O Fórum Nacional do Trabalho e o Sistema Sindical Brasileiro: Algumas Críticas sobre o Modelo de Solução de Conflitos Coletivos. *In*: MACHADO, Sidnei e GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). Reforma Trabalhista e Sindical: O Direito do Trabalho em Perspectivas. p. 295.

⁹⁴ PASSOS, Edésio. Reflexões e Propostas sobre a Reforma Trabalhista e Sindical. *In*: MACHADO, Sidnei e GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). Reforma Trabalhista e Sindical: O Direito do Trabalho em Perspectivas. p. 246.

sindical poderá ser desastroso, na medida em vê apenas uma árvore e não o conjunto da floresta.

Tendo em conta as atuais tendências dos métodos de solução de conflitos e o histórico do desenvolvimento do sindicalismo nacional, a Emenda Constitucional 45/04 foi implementada no intuito de atender essas questões centrado-se na relativização do poder normativo enquanto recurso necessário ao desenvolvimento da liberdade sindical.

Conclusões

1. Sempre houve discórdia na doutrina e jurisprudência a respeito da legitimidade do exercício do Poder Normativo pelo Poder Judiciário. E, embora a Constituição da República houvesse reconhecido o pleno exercício do Poder Normativo à Justiça do Trabalho, esta posição foi repensada pelo Constituinte derivado de 2004, o qual veiculou na Emenda Constitucional 45 um novo posicionamento mitigando o exercício desse poder.
2. Embora fosse recorrente o pensamento de que, a alteração promovida pela Emenda Constitucional 45/2004, abordada neste trabalho, fosse implicar um grande impacto no Judiciário Trabalhista, verificou-se o contrário. Na verdade já havia uma tendência à minimização do número de dissídios coletivos, de modo que a alteração não trouxe os impactos esperados. Ademais, a evolução da taxa de judicialização já demonstrava esta disposição ao progressivo abandono do recurso ao Poder Judiciário Trabalhista.
3. Verificada a propensão à maior regulação do direito do trabalho pelos instrumentos normativos, mister é a reformulação do modelo sindical nacional a fim de que o sindicalismo profissional, tenha condição de fazer frente ao patronal no sentido de barganhar melhores condições de trabalho. Para tanto, algumas atitudes tem sido tomadas, a última delas foi a realização do Fórum Nacional do Trabalho. Entretanto a questão não é tão simples, eis que envolve não só os métodos de negociação coletiva, mas também a questão concernente à organização sindical e à solução dos conflitos coletivos de trabalho. Assim sendo, qualquer posição que for tomada deverá ser pautada no bom senso a partir de uma análise global de todos esses aspectos.
4. Embora o Fórum Nacional do Trabalho tenha se posicionado em sentido contrário, a tendência é a extinção da atuação compulsória da Justiça do Trabalho nos dissídios coletivos de natureza econômica, a qual deverá atuar apenas em dissídios coletivos de natureza jurídica.

Referências Bibliográficas:

ACKER, Anna Brito da Rocha. *Poder Normativo e Regime Democrático*. São Paulo: LTr, 1986.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2006.

CAMPOS, José Miguel de. Emenda Constitucional n. 45/2004 e Poder Normativo da Justiça do Trabalho. *In: Revista do tribunal Regional da 3ª Região: Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho – EC 45/04*, ano 1. n. 1, p. 121-123, Belo Horizonte, Editora Sigma.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Ltr, 2006.

Estudos e Pesquisas do Dieese. Taxa de Judicialização das Negociações Coletivas de Trabalho no Brasil 1993-2005. Disponível em:
<http://www.dieese.org.br/esp/pesquisasindical/estpesq21_judicializacao.pdf>, acesso atualizado em 15/10/2007.

FAVA, Marcos Neves. Cadê o Poder Normativo? Primeiras Ponderações sobre um Aspecto Restritivo na Ampliação de Competência Instituída pela Emenda Constitucional n.45. *Suplemento Trabalhista*. Ano 41, São Paulo: LTR, 020/05.

FAVA, Marcos Neves. O Esmorecimento do Poder Normativo – Análise de um Aspecto Restritivo na Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho. *In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes & FAVA, Marcos Neves (coord.)*. Nova Competência da Justiça do Trabalho. São Paulo:LTr, 2005.

MACHADO, Jorge Luis. A Nova Dimensão da Função Normativa da Justiça do Trabalho em Face da Reforma do Judiciário e do Princípio da Separação dos Poderes do Estado. *In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*. v. 1, dez/1998. Goiânia: Renasce, 2006.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo Coletivo do Trabalho*, 3ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2003.

MAZURKEVIC, Arion. Eficácia e Limites da Autonomia Coletiva no Brasil (dissertação de mestrado). Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2005.

NORONHA, Eduardo G. O Modelo Legislado de Relações de Trabalho no Brasil. Disponível em: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/218/21843202.pdf>> Acesso atualizado em 15/10/2007

NUNES, Avelãs. A Constituição Européia – A Constitucionalização do Neoliberalismo. Coimbra: Editora Coimbra, 2006.

PINTO JÚNIOR, Dirceu Buyz. O Apogeu e o Declínio do Poder Normativo (dissertação de mestrado). Universidade Federal do Paraná. Curitiba: 2005.

RAMOS FILHO, Wilson. Heterocomposição dos conflitos Coletivos de Trabalho. (Tese de Doutorado). Universidade Federal do Paraná. 1998.

REZENDE, Luiz Otávio de Oliveira. A Nova Racionalidade no Mundo do Trabalho e Seus Reflexos Sobre o Sindicalismo. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2006. <<http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/6470/1/A+Nova+Racionalidade+do+Mundo+do+Trabalho+e+seus+Reflexos+Sobre+o+Sindicalismo.pdf>>, acesso atualizado em 15/10/2007.

ROMITA, Arion Sayão. Dissídio Coletivo: Significado político e aspectos processuais. Revista Gênese, nov, 1992. p. 171.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, 24ª ed. rev. e atual. São Paulo: Melheiros, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. As Relações Individuais e Coletivas de trabalho na Reforma do Poder Judiciário. *In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, n. 54, a. 30. Curitiba: Jan/Jul, 2005.

VALLE, Márcio Ribeiro do. Dissídio Coletivo – EC n. 45/04 – Inexistência de Óbice ao Exercício do Direito de Ação. *In: Revista do tribunal Regional da 3ª Região: Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho – EC 45/04*, ano 1. n. 1, p. 121-123, Belo Horizonte, Editora Sigma.

VIANA, Márcio Túlio (coord.). *A Reforma Sindical no Âmbito da Nova Competência Trabalhista*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. A Nova Competência, as Lides Sindicais e o Anteprojeto de Reforma. *In:*

VIDIGAL, Márcio Flávio Salem. Primeiras e Brevíssimas Reflexões Sobre a Nova Redação do § 2º do Artigo 114 da Constituição da República – Emenda n. 45/2004. *In:* Revista do tribunal Regional da 3ª Região: Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho – EC 45/04, ano 1. n. 1, p. 147-148, Belo Horizonte, Editora Sigma.

Anexo 1



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO
9ª REGIÃO

SE

AC.27353/06

TRT-PR-16017-2005-909-09-00-3(DC)



EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO. COMUM ACORDO. CONDIÇÃO DA AÇÃO. IMPRESCINDIBILIDADE. EC 45/04. *Com a promulgação da EC n.º 45/04, houve a inauguração de novo cenário no sistema das relações coletivas, passando a preponderar a livre negociação entre as categorias envolvidas, em detrimento da tradicional regulação exercida por meio do Poder Normativo atribuído historicamente à Justiça do Trabalho. Optou-se, portanto, nitidamente pela forma autocompositiva de solução dos conflitos coletivos trabalhistas. Apenas de comum acordo o dissídio coletivo poderá ser ajuizado (art. 114, § 2º, CF). Havendo discordância expressa pelo Suscitado, argüida na primeira vez em que lhe competia falar nos autos, resulta inviável falar-se em concordância tácita. Extinção do processo, sem julgamento do mérito, por inobservância do requisito previsto no art. 114, § 2º, da Constituição Federal.*

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **DISSÍDIO COLETIVO**, tendo como Suscitante **SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE CASTRO** e Suscitado **SINDICATO RURAL DE CASTRO**.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9ª REGIÃO

TRT-PR-16017-2005-909-09-00-3(DC)

fls. 2

I. RELATÓRIO

Trata-se de Dissídio Coletivo de natureza econômica, instaurado pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE CASTRO em face do SINDICATO RURAL DE CASTRO, **sem comum acordo**, objetivando estabelecer novas condições de trabalho a vigor no período de 01/05/2005 a 30/04/2006.

Houve convocação e realização de ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA pelo Suscitante (fls. 54/67), no qual foi aprovada a pauta de reivindicações entregue ao Suscitado, restando infrutíferas as NEGOCIAÇÕES COLETIVAS travadas entre as partes (fl. 49), inclusive com a instauração de mesa redonda pela Delegacia Regional do Trabalho – DRT (fl. 48).

Atribuiu-se à causa o valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

Por ordem da Exma Juíza Vice-Presidente desde E. Tribunal Regional do Trabalho, foi delegada competência à Vara do Trabalho de Castro para a realização de AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO E INSTRUÇÃO do presente feito (fl. 174), com a devida intimação das partes (fls. 178/181), na qual restou infrutífera a tentativa de conciliação (fls. 187/188), ocasião em que houve a apresentação de CONTESTAÇÃO pelo Suscitado (fls. 194/285).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9ª REGIÃO

TRT-PR-16017-2005-909-09-00-3(DC)

fls. 3

Houve apresentação de **IMPUGNAÇÃO** à Contestação pelo Suscitante (fls. 322/337), com juntada de documentos (fls. 338/341).

Foi proferida **DECISÃO INTERLOCUTÓRIA** pelo Juiz da Vara do Trabalho de Castro, apreciando as preliminares levantadas pelas partes e manifestando-se sobre as cláusulas reivindicadas pela categoria profissional (fls. 343/346).

RAZÕES-FINAIS apresentadas à fl. 353, pelo Suscitante, e às fls. 355/363, pelo Suscitado.

PROCURAÇÕES juntadas à fl. 45, pelo Suscitante, e às fls. 190/191, pelo Suscitado.

Apresentação de **PARECER** pelo Ministério Público do Trabalho (fls. 389/415), através da Dra. Lair Carmem S. R. Guimarães, Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho desta Região, opinando pela rejeição das preliminares e, no mérito, pelo acolhimento de acordo com o aduzido para cada cláusula.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

DISSÍDIO COLETIVO – COMUM ACORDO – EC 45/04



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9ª REGIÃO

TRT-PR-16017-2005-909-09-00-3(DC)

fls. 4

O Suscitado alega, em preliminar, não preenchimento de uma condição da ação, eis que ausente a sua concordância para a instauração do presente dissídio coletivo, não havendo o *comum acordo* exigido pelo § 2º do art. 114 da Constituição Federal, pugnando pela extinção do processo, sem julgamento de mérito.

Assiste-lhe razão.

De acordo com a nova redação dada ao art. 114 da Constituição Federal pela EC n.º 45/04, no que tange ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho, restou assim consignado:

“§ 2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de **comum acordo**, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º. Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.”



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9ª REGIÃO

TRT-PR-16017-2005-909-09-00-3(DC)

fls. 5

Percebe-se claramente que a intenção do legislador constituinte reformador foi estabelecer o requisito do *comum acordo* como verdadeira condição da ação, sem o qual o dissídio coletivo não pode ser conhecido, em evidente esmorecimento do Poder Normativo atribuído à Justiça do Trabalho, por considerar que a intervenção do Estado na gestão coletiva dos conflitos trabalhistas não cumpre mais papel de relevo no contexto brasileiro, sendo, ao contrário, nocivo para o amadurecimento do sindicalismo.

Nas lições de Marcos Neves Fava, “a alteração em comento mostra-se substancial e revolucionária, na medida em que afasta – depois de mais de seis décadas de aplicação do modelo acolhido pela Constituição Federal de 1988 – o Estado como meio obrigatório de solução dos conflitos coletivos, para que funcione como uma espécie de **arbitragem pública**, eleita por ambos os envolvidos no litígio”, para concluir que “apenas se ambas as partes envolvidas no conflito coletivo elegerem o Estado como árbitro para sua contenda é que ocorrerá a instauração do dissídio coletivo”¹.

Com a promulgação da EC n.º 45/04, que veiculou a denominada *Reforma do Judiciário*, houve a inauguração de novo cenário no sistema das relações coletivas, passando a preponderar a **livre negociação** entre as categorias envolvidas, em detrimento da tradicional regulação mediada pelo Estado, que era exercida por meio do Poder Normativo atribuído historicamente à Justiça do Trabalho.

¹ *In Nova Competência da Justiça do Trabalho – O Esmorecimento do Poder Normativo – Análise de um Aspecto Restritivo na Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 285-286.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9ª REGIÃO

TRT-PR-16017-2005-909-09-00-3(DC)

fls. 6

A alteração constitucional é extremamente salutar em longo prazo, na medida em que promove a valorização da composição dos conflitos coletivos, preferencialmente, pelas partes diretamente envolvidas, que são as que melhor conhecem as condições de trabalho da categoria e a situação por que passa o setor produtivo em questão. Optou-se, portanto, nitidamente pela **forma autocompositiva** de solução dos conflitos coletivos trabalhistas.

Apenas na hipótese de greve em atividades essenciais, que coloque em risco iminente a vida, a saúde ou a segurança das pessoas, atingidas direta ou indiretamente pelo movimento de paralisação, é que haverá dissídio coletivo de natureza econômica propriamente dito, sendo a legitimação *ad causam* do Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF), competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito, declarando a abusividade ou não da greve e apreciando as reivindicações da categoria profissional.

Nem se alegue que a alteração promovida pela EC n.º 45/04 estaria eivada de inconstitucionalidade, em face do princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, CF), uma vez que o exercício do Poder Normativo pela Justiça do Trabalho não se consubstancia em atividade tipicamente jurisdicional, não havendo apreciação ou interpretação de direito pré-existente, que supostamente tivesse sido lesado, mas apenas criação de direito novo, mediante o estabelecimento de novas condições de trabalho. Logo, plenamente possível a restrição levada a efeito pelo legislador constituinte reformador.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9ª REGIÃO

TRT-PR-16017-2005-909-09-00-3(DC)

fls. 7

Esse é o posicionamento perfilhado por Ives Gandra da Silva Martins Filho, Ministro do Colendo TST, ao sustentar que “com a promulgação da Emenda Constitucional n.º 45/04, verifica-se que o Poder Normativo atribuído à Justiça do Trabalho restou quantitativamente reduzido e qualitativamente alterado, na medida em que: **apenas de comum acordo o dissídio coletivo poderá ser ajuizado**, o que faz das Cortes Trabalhistas verdadeiras Cortes de Arbitragem, pois a característica própria da arbitragem é a livre eleição das partes, mas, uma vez eleito o árbitro, o procedimento para a composição do litígio é o judicial e legalmente já estabelecido, devendo sua decisão ser respeitada pelas partes; os únicos dissídios coletivos genuínos serão aqueles propostos pelo Ministério Público, nos casos de greve em serviços essenciais, que comprometam o interesse público”².

No âmbito deste E. Tribunal Regional do Trabalho, o ilustre Juiz Arion Mazurkevic se posicionou no sentido de que, “tendo em vista a nova redação conferida ao referido artigo (114, CF), reputo que a alteração promovida não deixa quaisquer dúvidas de que, se antes o dissídio coletivo de natureza econômica poderia ser ajuizado individualmente pelo sindicato, atualmente **apenas por mútuo acordo entre as partes conflitantes a Justiça do Trabalho pode ser provocada para estabelecer normas e condições de trabalho**. Diante disso, na atual ordem constitucional, o Poder Normativo da Justiça do Trabalho restou extremamente reduzido, podendo ser invocado apenas quando assim pretenderem, de comum acordo, as partes envolvidas no

² In A Reforma do Poder Judiciário e seus Desdobramentos na Justiça do Trabalho. Curitiba: Decisório



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9ª REGIÃO

TRT-PR-16017-2005-909-09-00-3(DC)

fls. 8

conflito coletivo de natureza econômica. [...] o que passou a existir é uma espécie de arbitragem pública, em que os envolvidos no conflito coletivo, de comum acordo, buscam a sua solução elegendo como árbitro o Estado (Justiça do Trabalho)”³.

Em análise do caderno processual, verifica-se inexistir qualquer autorização inequívoca do Suscitado para a instauração do presente dissídio coletivo de natureza econômica (fl. 49), havendo, ao contrário, **expressa discordância** quanto ao seu ajuizamento (fls. 195/196), argüida no momento processual oportuno, ou seja, na primeira vez em que competia ao Suscitado falar nos autos, com a apresentação da sua Contestação. Desse modo, havendo discordância expressa, resulta inviável falar-se em concordância tácita.

Ante o exposto, **ACOLHO A PRELIMINAR** levantada pelo Suscitado, para extinguir o processo, sem julgamento do mérito (art. 267, VI, CPC), por inobservância do requisito previsto no art. 114, § 2º, da Constituição Federal, com a redação dada pela EC n.º 45/04.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

Trabalhista, Abril/05, p. 2.666.

³ TRT-PR-16014-2005-909-09-00-0 (DC)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9ª REGIÃO

TRT-PR-16017-2005-909-09-00-3(DC)

fls. 9

ACORDAM os Juízes da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM ACOLHER A PRELIMINAR** levantada pelo Suscitado, para extinguir o processo, sem julgamento do mérito (art. 267, VI, CPC), por inobservância do requisito previsto no art. 114, § 2º, da Constituição Federal, com a redação dada pela EC n.º 45/04, nos termos da fundamentação.

Custas, pelo suscitante, no importe de R\$ 300,00, calculadas sobre o valor da causa (R\$ 15.000,00).

Intimem-se.

Curitiba, 04 de setembro de 2006.


LUIZ CELSO NAPP
JUIZ RELATOR

Ciente:


LAIR CARMEN SILVEIRA R. GUIMARÃES
PROCURADORA REGIONAL DO TRABALHO
CHEFE DA PRT 9ª REGIÃO

am*-