

O PODER NORMATIVO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Vera Lucia da Rocha COLNAGO¹

Resumo: O trabalho tem como finalidade estudar o poder normativo na Justiça do Trabalho e suas implicações jurídicas e limites. Busca também analisar superficialmente as consequências da Emenda Constitucional nº 45/04 com relação ao poder normativo existente na Justiça obreira.

Palavras-chaves: Poder Normativo na Justiça do Trabalho.

1. Breve histórico sobre o Poder Normativo na Justiça do Trabalho

Podemos aferir que o poder normativo na Justiça do Trabalho nasceu no início da década de 1930, como resultado do processo de luta e de reivindicações operárias, que se desenrolava no exterior e no País. Como bem assevera José Augusto Rodrigues PINTO (1998 p.351):

"Peça fundamental da integração Estado/empresa, envolvendo o trabalho, fator essencial ao desenvolvimento desta última. Por isso, o traço mais forte do nosso modelo legislativo saiu da *Carta del Lavoro* italiana, de 1927, que consolidou a autorização ao Judiciário para criar condições de trabalho, fundando-se no princípio da equidade que deveria presidir a solução dos conflitos de interesses entre as categorias profissionais e econômicas"⁽¹⁾.

Foi com Lindolfo Collor, Primeiro Ministro do Trabalho do Brasil, em 1932, a criação das Comissões Mistas de Conciliação entre empregados e empregadores e do Conselho Nacional do Trabalho. Tal entidade tinha como objetivo solucionar os conflitos coletivos de trabalho. As primeiras comissões a tratar de divergências coletivas, referentes a categorias profissionais e econômicas, tinham como papel principal à conciliação. Já no Conselho eram órgãos administrativos, mas podiam impor a solução às partes, não executá-las, pois eram atribuições dos Procuradores do Departamento Nacional do Trabalho.

¹ Formação em Direito pela Universidade do Oeste Paulista, no ano de 1993, Encarregada de Departamento. Discente da pós-graduação das Faculdades Integradas Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente.

Em 1936 foi remetida mensagem presidencial à Câmara dos Deputados com o Anteprojeto de Criação da Justiça do Trabalho, que tinha como um dos pontos mais controvertidos exatamente a previsão da competência normativa para o órgão que se criava.

O Decreto-Lei n. 1.237, de 1939, deu organização à Justiça do Trabalho, como órgão administrativo, prevendo a competência normativa para os Conselhos Regionais do Trabalho, no julgamento de dissídios coletivos.

O art. 94 do mencionado Decreto-Lei balizava o conteúdo dessas decisões ao estabelecer que:

"Na falta de disposição expressa de lei ou de contrato, as decisões da Justiça do Trabalho deverão fundar-se nos princípios gerais do direito, especialmente do direito social, e na equidade, harmonizando os interesses dos litigantes com os da coletividade, de modo que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público". É a primeira referência legal à solução dos conflitos de interesse pela Justiça do Trabalho, que não se limita a um juízo legal, podendo a autoridade decidir por um juízo de equidade".

A partir daí estruturou-se em instâncias. As Juntas de Conciliação e Julgamento, os vogais que eram indicados pelos sindicatos, ambos com mandato de dois anos e os Conselhos Regionais do Trabalho. E ao final, o Conselho Nacional do Trabalho, que possuía 19 membros, nomeados pelo Presidente da República para mandato de dois anos, com permissão de recondução, sendo que os cargos passam a ser distribuídos da seguinte forma:

- quatro representantes de empregados;
- quatro de empregadores;
- quatro funcionários do Ministério do Trabalho e das instituições de seguro social;
- sete pessoas de reconhecido saber, sendo que destes quatro com formação em Direito.

Em 1946, a Constituição incorporou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, mantendo o que já havia sido estabelecido no Decreto-Lei n. 9.797, do mesmo ano.

Na Carta de 1946 definia-se a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar dissídios individuais e coletivos do trabalho, com expressa previsão em seu art. 123, § 2.º, de um poder normativo, nos seguintes termos:

"A lei especificará os casos em que as decisões nos dissídios coletivos poderão estabelecer normas e condições de trabalho". A competência normativa é agora expressa, ainda que condicionada à previsão da legislação ordinária.

A Constituição Federal de 1967, com a Emenda n. 01, de 1969, manteve integralmente o texto da Carta de 1946, substituindo apenas o vocábulo "casos" pela palavra "hipóteses". A Justiça do Trabalho manteve sua competência para estabelecer novas condições de trabalho, quando autorizada pela lei ordinária.

Na Constituição Federal de 1988, significativa alteração sofreu a regra que previa essa competência normativa. O art. 114 do novo texto constitucional dispõe sobre a competência da Justiça do Trabalho na solução dos conflitos coletivos de trabalho dizendo, no seu § 2.º, que:

"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".

Com o passar dos tempos em decorrência da forte pressão da Justiça do Trabalho, em 21 de Novembro de 2003, foi sancionada a Lei 10.770, criando 269 novas Varas do Trabalho. Esta iniciativa foi do TST, devido ao expressivo aumento da quantidade de processos trabalhistas ingressados nos anos anteriores.

O Poder Legislativo após vários anos de discussões para concretizar algumas alterações constitucionais conseguiu com o consenso dos deputados e senadores, a instituição e publicação da Emenda Constitucional 45/04, em dezembro de 2004.

Com a introdução trazida pela EC n° 45, de 2004, no tocante ao § 2º do art. 114 da Constituição Federal, houve uma modificação significativa com a seguinte redação:

“§ 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”.

O poder normativo exercido nos casos especificados pela lei, passaria a respeitar as disposições legais mínimas, bem como as convencionadas anteriormente, trazendo poder apenas para decidir o conflito, que é de iniciativa das próprias partes e não mais estabelecer normas e condições, retirando dela o poder normativo amplo.

Entretanto, a doutrina e a jurisprudência vêm alargando os contornos do poder normativo da Justiça do Trabalho.

2. Definição e limites do Poder Normativo na Justiça do Trabalho

Podemos definir o poder normativo da Justiça do Trabalho como a competência dos Tribunais do Trabalho para estabelecer normas e condições, por sentença, em dissídios coletivos, visando à sua solução, determinando novos paradigmas para os conflitos que se travam na esfera trabalhista.

A grande questão que se debate a doutrina é saber se o poder normativo pode extrapolar o limite da lei e ampliar vantagens não concedidas em lei ao empregado.

Para Ives Gandra da Silva MARTINS FILHO (2000, p.345):

“o poder normativo trata-se do poder constitucionalmente conferido aos Tribunais Trabalhistas para dirimirem os conflitos de trabalho mediante o estabelecimento de novas e mais benéficas condições de trabalho, respeitadas as garantias mínimas já prevista em lei”.

Pode-se afirmar, que pelo princípio da hipossuficiência do empregado e por intermédio da interpretação teleológica está a Justiça do Trabalho habilitada a conceder outros direitos provenientes da relação trabalhistas, entre eles os decorrentes dos direitos fundamentais, vinculados aos Direitos de Segunda e Terceira Gerações, denominados de “direitos de igualdade e fraternidade”.

Porém, não se pode promover uma tutela incondicional. Há necessidade de traçar limites e critérios de razoabilidade para a atuação concreta deste poder.

Podemos afirmar que o poder normativo da Justiça obreira tem como finalidade a interpretação do Direito, mas sempre diante de um caso concreto. Como lembra Pedro Vidal NETO (pág.145), em sua monografia sobre o poder normativo da Justiça do Trabalho:

"É a declaração da existência ou inexistência de uma relação jurídica. Trata-se de uma ação de natureza declaratória perfeitamente compatível com os princípios processuais comuns" ⁽²⁾. São ações coletivas declaratórias, inseridas na atividade jurisdicional própria do Poder Judiciário. Não estamos ainda no campo do poder normativo.

É nos chamados dissídios coletivos de natureza econômica que podemos falar em poder normativo da Justiça do Trabalho. Como preleciona o eminente Ministro Orlando Teixeira da COSTA, (1997, pág.158) que essa competência normativa é :

"O poder atribuído pela Constituição (art. 114) à Justiça do Trabalho, para conciliar e julgar dissídios coletivos de natureza econômica, estabelecendo normas e condições para todos os integrantes de categorias empregada e empregadora afins, quando as mesmas, manifestando antagonismos e divergências, recusam-se a resolvê-los mediante negociação coletiva ou arbitragem" ⁽⁴⁾.

Quando no exercício do poder normativo, no entanto, a Justiça do Trabalho foge desse papel, pois cria direito novo, cria norma nova, abstrata e genérica, buscando a solução de conflitos econômicos ou de interesse entre categorias de trabalhadores e empregadores.

O Tribunal Superior do Trabalho em antiga decisão proferida pelo Ministro Coqueijo Costa, estabelecia os limites do poder judiciário:

“Poder Normativo. 1. O poder normativo atribuído à Justiça do Trabalho, limita-se, ao norte, pela Constituição Federal; ao sul, pela lei, a qual não pode contrariar; a leste, pela equidade e bom senso; e a oeste, pela regra consolidada no artigo setecentos e sessenta e seis, conforme a qual no dissídios coletivos serão estipuladas condições que assegurem justo salário ao trabalhadores, mas “permitam também justa retribuição às empresas interessadas”. (TST RODC nº 53/2004-000-03-00.6 c, em 14.04.2005, Rel.Min. Barros Levenhagen).

O Poder Normativo contém dois aspectos relevantes: *o limite mínimo e o limite máximo*, discutidos doutrinariamente e jurisprudencialmente.

Anteriormente a Emenda Constitucional nº 45/2004, o Ministro Octávio Gallotti, conferiu limites ao poder normativo da Justiça do Trabalho, pois somente poderia exercer seu poder normativo no vazio da lei, quando não contrarie ou se sobreponha à lei vigente, desde que as condições não estejam vedadas pela Constituição e que a matéria tratada não esteja reservada à lei pela Constituição.

Mas com a atual redação do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, introduzida podemos dizer que os limites mínimos foram acrescidos, suprimindo a expressão *estabelecer normas e condições por decidir o conflito*, visando proteger as disposições convencionadas anteriormente, ou seja, cláusulas preexistentes. No entendimento de Marcos Neves Fava:

“As cláusulas preexistentes permitem à Justiça do Trabalho, em dissídio coletivo econômico, *exempli gratia*, tratar o tema “adicional de horas extras”, desde que as partes em convenção ou acordo coletivo tivessem fixado anteriormente adicionais diferentes do mínimo constitucional”.

Nesse trabalho, portanto, ao falar dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho, estarei tratando apenas do exercício dessa atividade específica de criação de novas condições de trabalho na solução dos conflitos coletivos de natureza econômica que não são resolvidos pela negociação direta e pela arbitragem. Estão fora dessa análise os dissídios coletivos de natureza jurídica e os que tratam da aplicação da lei de greve, em que a atividade da Justiça do Trabalho é eminentemente jurisdicional.

3. Aplicabilidade e suas conseqüências práticas

No intuito de valorizar a construção jurisprudencial podemos visualizar a atividade do poder normativo da Justiça Obreira, criando melhores condições de trabalho, bem como promovendo direitos à classe trabalhadora.

Podemos afirmar, que as lides coletivas têm no poder normativo uma possibilidade concreta de valorização de preceitos de proteção ao trabalhador.

Houve grande inovação trazida no § 2º do art. 114, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2004, ou seja, a inclusão da expressão de *comum acordo* no texto constitucional, condição esta para ajuizamento da ação de dissídio coletivo. Desta forma, só poderá ser instaurado se todas as partes envolvidas estiverem de *comum acordo*.

O Judiciário Trabalhista passou a julgar todos os feitos oriundos da relação de trabalho, por exemplo, representação sindical, indenização por dano moral ou patrimonial e das penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações do trabalho.

No seminário realizado pela Escola da Magistratura do TRT da 15ª Região, no dia 25 de fevereiro de 2005, apontou que a expressão “de comum acordo” para ingresso do dissídio coletivo de natureza econômica constante no § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, afronta o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, determinado no artigo 5º., XXXV, que trata de cláusula pétrea.

Em recente julgamento (abril 2005), o Tribunal Superior do Trabalho decidiu manter, em dissídio coletivo, cláusulas preexistentes referentes à participação nos lucros e resultados e abono salarial único. De acordo com o Ministro BARROS LEVENHAGEN (relator), a manutenção dessas cláusulas atende ao comando da Emenda Constitucional nº 45/2004:

“Segundo a qual a Justiça do Trabalho, ao decidir o conflito, respeitará as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente” (RODC 53/2004).

4. Conclusão

Desta forma, o presente trabalho tem como finalidade analisar aspectos relacionados ao poder normativo na Justiça do Trabalho e suas implicações no mundo jurídico contemporâneo, especialmente após as alterações advindas com a Emenda Constitucional nº 45/04, que tratou da Reforma do Judiciário.

Neste contexto enfocou a evolução histórica, conceito, limites e aplicabilidade deste poder no campo da Justiça Obreira. Tal concepção tem extrema

importância para a formação e concepção deste poder inerente ao julgamento dos dissídios coletivos na Justiça Trabalhista.

5. Referências Bibliográficas

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

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho pela EC45/2004- **Revista de Direito do Trabalho**, n.148, p.708-714, jul./Ago.2005.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Reforma do Judiciário, **Revista Nacional de Direito do Trabalho**,v.7, nº 69, p-45-47, Janeiro de 2004.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Reforma do Poder Judiciário: o dissídio coletivo após a Emenda Constitucional nº 45/2004, **Revista LTR: legislação do trabalho**, v.69, n. 1, p.64-74, Janeiro de 2005.

HINZ, Henrique Macedo. **O Poder Normativo da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

LOPES, Otavio Brito. A Emenda Constitucional nº 45 e o poder normativo, **Consulex: revista jurídica**, v.9 nº 197 p.61-64, março de 2005.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Processo Coletivo do Trabalho**. 2ª ed., São Paulo:LTr, 1996

MELO, Raimundo Simão de. **Dissídio Coletivo de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho** 19ª ed., São Paulo, Saraiva, 2004.

PEREIRA, Adilson Bassalho.**Os Precedentes normativos dos tribunais do trabalho:convergências e divergências**, São Paulo: LTr 1996.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2002.

RIPPER, Walter William. Poder normativo da Justiça do Trabalho: análise do antes, do agora e do possível depois, **Revista LTR: legislação do trabalho**,_v.69, n. 7, p.848-857, Julho de 2005.