

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO

Rafael Werneck Raposo

**O “comum acordo” e o poder normativo da Justiça do Trabalho após a EC
45/2004.**

Juiz de Fora
2013

RAFAEL WERNECK RAPOSO

**O “comum acordo“ e o poder normativo da Justiça do Trabalho após a EC
45/2004.**

Monografia apresentada pelo discente Rafael Werneck Raposo como trabalho de conclusão de curso, na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Dr. Flavio Bellini de Oliveira Salles.

Juiz de Fora

2013

RAFAEL WERNECK RAPOSO

**O “comum acordo“ e o poder normativo da Justiça do Trabalho após a EC
45/2004.**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da
Universidade Federal de Juiz de Fora, como
requisito para a obtenção do grau de bacharel em
Direito.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Flavio Bellini de Oliveira Salles – Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dorival Cirne de Almeida Martins
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof^a. Flávia Lovisi Procópio de Souza
Universidade Federal de Juiz de Fora

Juiz de Fora
2013

À minha mãe,
simplesmente por ter
me tornado quem sou.

“As coisas não precisam ter acontecido para serem verdadeiras. Contos e sonhos são verdades-sombras que vão perdurar quando os reais fatos não forem mais do que pó e cinzas esquecidas.”

(GAIMAN, Neil. Sandman; **Sonhos de Uma Noite de Verão** em Sandman: Edição Definitiva, Tradução de Jotapê Martins, Fabiano Denardin. Barueri, SP: Panini Books, 2010.)

RESUMO

O presente trabalho busca analisar o instituto do poder normativo da Justiça do Trabalho após a promulgação da Emenda Constitucional número 45 de 2004, a fim de verificar sua permanência ou não à luz dos princípios da divisão dos poderes e da não intervenção do Estado no domínio econômico. Questiona-se se, após as alterações trazidas ao parágrafo segundo do artigo 114 da Constituição Federal, a referida prerrogativa ainda encontra respaldo constitucional no ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, busca-se interpretar e definir o instituto do “comum acordo”, expressão trazida para limitar a atuação do Poder Judiciário nos casos de dissídios coletivos de natureza econômica. Mediante este estudo, percorrendo a evolução histórica do poder normativo da Justiça do Trabalho, a presente obra pretende concluir criticamente pela adequação do Estado brasileiro à tendência contemporânea de incentivo a negociação para a resolução de conflitos de interesses trabalhistas, quadro no qual não tem lugar o poder legislativo exercido pelo Judiciário.

Palavras-chave: “comum acordo”. Poder normativo da Justiça do Trabalho. Dissídio coletivo de natureza econômica.

ABSTRACT

The present work looks forward to analyze the legislative power of the Labour Court after the enactment of Constitutional Amendment number 45, 2004, in order to verify its permanence or not according to the principles of separation of powers and non-State intervention in the economic domain. Wonders if, after the changes brought to the second paragraph of Article 114 of the Federal Constitution, the referred prerogative still finds constitutional support in the Brazilian legal system. Furthermore, seeks to interpret and define the institute of "mutual agreement", brought to limit judicial power in cases of collective bargaining agreements of economic nature. Through this study, tracing the historical evolution of the normative power of the Labour Court, the present work aims to conclude critically for the adequacy of the Brazilian state amongst the contemporary trend incentive of negotiation for resolving labor conflicts of interest, situation in which there`s no place for the legislative power exercised by the judiciary.

Keywords: "Mutual agreement". Legislative power of the Labour Court. Collective bargaining of economic nature.

SUMÁRIO

1 - Introdução	9
2 – O Poder Normativo Da Justiça do Trabalho antes da EC 45/2004.....	11
2.1 – Conceito.....	11
2.2 – Origem e Evolução Histórica	13
3 – A Emenda Constitucional nº 45/2004 e a Justiça do Trabalho.....	18
3.1 – Noções Introdutórias	18
3.2 - A Nova Competência da Justiça do Trabalho.....	19
4 – O Poder Normativo da Justiça do Trabalho após a EC 45/2004	22
4.1 – A Nova Redação do Art. 114, § 2º, da Constituição Federal	22
4.2 – A negociação coletiva de trabalho na Constituição de 1988.....	22
4.2 - Dissídio Coletivo de Natureza Econômica	25
4.3 - O “comum acordo”	27
4.4 – O Poder Normativo da Justiça do Trabalho após a EC nº 45/2004	32
5 – Considerações Finais.....	35
REFERÊNCIAS	39

1 - Introdução

A Justiça do Trabalho, como ramo especial do Poder Judiciário, goza de certas peculiaridades em comparação aos demais órgãos deste Poder. Entre estas, encontrava-se o Poder Normativo, prerrogativa pela qual a Justiça do Trabalho, nos autos de dissídio coletivo, definia regras gerais e abstratas mediante “sentenças normativas”, respeitando os limites convencionais e legais mínimos. Tal poder criativo era autorizado pelo artigo 114, § 2º, da Constituição Federal.

No ano de 2004, entretanto, foi promulgada a Emenda Constitucional 45, que implantou a chamada “Reforma do Judiciário”, medida que ensejou diversas mudanças, inclusive e, especialmente, na Justiça do Trabalho.

A referida emenda causou uma revolução na *Justiça Especializada*, visto que, ao inserir a expressão “relação de trabalho” no artigo 114, inciso I, da Carta Magna, ampliou radicalmente a competência da Justiça do Trabalho, provocando transformações radicais em todos os ramos desta esfera do Judiciário.

Porém, em meio a esta importante ampliação da competência da Justiça Laboral, encontra-se, também, uma revolucionária medida restritiva, oriunda da alteração do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, que, além de introduzir um novo requisito para o ajuizamento de dissídios coletivos de natureza econômica, qual seja, o chamado “comum acordo”, também alterou o alcance e a espécie de intervenção da Justiça do Trabalho na resolução de conflitos de interesses entre empregados e empregadores. Tal alteração trata diretamente do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, tendo implementado uma notável redução de tal prerrogativa, havida, inclusive, na visão de alguns autores, por extinta, após a Emenda 45/2004.

Mediante este trabalho, almeja-se definir a situação atual do instituto do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, frente às modificações trazidas pela Emenda Constitucional supracitada. Para isso, faz-se necessária a análise do referido pressuposto desde a sua origem histórica, bem como da evolução da Justiça Especializada, que resultou em tão importante medida: a alteração de um antigo poder, que, desde a sua criação, teve como principal objetivo proteger e equilibrar as relações e interesses entre trabalho e capital.

No intuito de atingir o objetivo traçado, serão utilizados como material de pesquisa a doutrina e a jurisprudência dos períodos posterior e anterior à promulgação da EC nº 45/2004, assim como estudos que versam sobre o tema, tudo a propiciar a identificação e a definição do atual estado do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, inserido de maneira harmônica no ordenamento jurídico brasileiro como um todo, buscando-se, principalmente, analisar as mudanças do referido instituto, frente à Constituição Federal.

Perfazendo todo este caminho de pesquisa, pretende-se, então, ao final deste trabalho, responder de maneira devidamente fundamentada às seguintes questões: qual o real alcance do Poder Normativo da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional nº 45/2004? Tal prerrogativa atípica ainda existe no ordenamento? E o que, de fato, vem a ser o “comum acordo“?

Ante o exposto, nos tópicos seguintes deste trabalho proceder-se-á, primeiramente, à definição do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, antes da supracitada emenda, passando por sua origem histórica e evolução no ordenamento jurídico brasileiro. Em seguida, proceder-se-á à análise da EC 45/2004, no que tange aos seus principais efeitos na Justiça Especializada, para, posteriormente, chegar-se ao estudo específico e detalhado das mudanças operadas no art. 114, § 2º, da Carta Magna. Por fim, interpretando-se de maneira construtiva os argumentos expostos ao longo do trabalho, será proposta uma solução para os questionamentos anteriormente apresentados.

2 – O Poder Normativo Da Justiça do Trabalho antes da EC 45/2004

2.1 – Conceito

A clássica divisão de poderes concebida por *Montesquieu*, em sua obra “O Espírito das Leis”, determina a organização moderna do Estado, mediante a qual as funções deste são exercidas por três Poderes: o Executivo, o Legislativo e o Judiciário, que, apesar de intimamente ligados, funcionam de maneira autônoma e independente.

Tal separação é utilizada e aplicada pela grande maioria das Constituições modernas ao redor do mundo, implantando um engenhoso sistema que visa, acima de tudo, ao equilíbrio e ao controle de cada função estatal, delimitando explicitamente os atos e competências de cada Poder, como posto por *Dallari*:

Segundo essa teoria, os atos que o Estado pratica podem ser de duas espécies: ou são atos gerais ou são especiais. Os gerais, que só podem ser praticados pelo poder legislativo, constituem-se na emissão de regras gerais e abstratas, não se sabendo, no momento de serem emitidas, a quem elas irão atingir. Dessa forma, o poder legislativo, que só pratica atos gerais, não atua concretamente na vida social, não tendo meios para cometer abusos de poder nem para beneficiar, nem para prejudicar a uma pessoa ou a um grupo particular. Só depois de emitida a norma geral é que se abre a possibilidade de atuação do poder executivo por meio dos atos especiais. O executivo dispõe de meios concretos para agir, mas está igualmente impossibilitado de atuar discricionariamente, porque todos os seus atos estão limitados pelos atos gerais praticados pelo legislativo. E se houver exorbitância de qualquer dos poderes surge a ação fiscalizadora do poder judiciário, obrigando cada um a permanecer nos limites de sua respectiva esfera de competência (DALLARI, 1991, p. 184-185).

No ordenamento jurídico pátrio, a divisão dos Poderes também foi implementada, determinando a Constituição Federal (artigo 2º) serem os Três Poderes “independentes e harmônicos entre si”, tratando-se aqui, inclusive, de cláusula pétrea, como estabelecido pelo artigo 60, § 4º, III, da Lei Maior. Entre tais Poderes cabe, basicamente: ao Executivo, a chefia do Estado e os atos de administração; ao Legislativo, o dever de legislar e fiscalizar o Executivo, e, ao Judiciário, a solução dos conflitos que lhes são apresentados. Porém, em alguns casos é permitido a cada um dos Poderes, pela própria Constituição Federal, o exercício de algumas funções que não lhes são originariamente características, como, por exemplo, o julgamento do Presidente da República pelo Senado Federal (artigo 52, I); o Executivo legislar por meio das medidas provisórias (artigo 62) ou

das leis delegadas (artigo 68) e julgar os litígios administrativos, no âmbito de sua atuação; o Judiciário organizar-se administrativamente, ao conceber licenças, férias, entre outras medidas típicas do Executivo, e legislar, quando, por força do artigo 96, I, a, cria seus regimentos internos.

Logo, conclui-se que, como nas palavras de Pedro Lenza, “cada um dos poderes da República realiza funções típicas ou atípicas” (LENZA, 2004, p. 91). Ressalta-se que o exercício destas últimas só poderá ocorrer quando expressamente autorizado pela Constituição, pois, mesmo em se tratando de uma delegação necessária (em casos como os anteriormente exemplificados) para um melhor funcionamento da máquina estatal como um todo, tal mitigação da divisão clássica de poderes só deverá ser exercida em situações de necessidade comprovada, a fim de se evitar um prejuízo à independência daqueles, resguardada na Constituição Federal.

Uma antiga e importantíssima hipótese de função atípica realizada por um determinado poder estatal é o chamado “poder normativo” atribuído à Justiça do Trabalho, nos autos do dissídio coletivo.

O “poder normativo” é instituído pelo parágrafo 2º do artigo 114 da Carta Magna, que, antes da EC 45/2004, estabelecia 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”.

Diante do exposto, observa-se que a Constituição Federal, nos casos de ajuizamento de dissídio coletivo, permitia que a Justiça do Trabalho praticasse função atípica, qual seja, “estabelecer normas e condições...”, o que configura poder criativo característico do Poder Legislativo. Ressalta-se que, em função típica, cabe ao Judiciário, apenas, aplicar a norma em determinado caso concreto, para solução de conflitos, atuação que difere gritantemente da possibilidade de se criar normas gerais e abstratas. Salienta-se, ainda, que tal poder criativo, mesmo valendo-se de uma discricionariedade bastante abrangente, ainda encontrava alguns limites mínimos estabelecido na própria Lei Maior, quais fossem, as garantias mínimas anteriormente previstas.

Henrique Macedo Hinz definia o poder normativo como:

“... o poder constitucionalmente conferido aos tribunais trabalhistas para, executando uma atividade jurisdicional, dirimirem os conflitos laborais mediante o estabelecimento de novas condições de trabalho, respeitadas as garantias mínimas já previstas em lei” (HINZ, 2005, p. 127).

Faz-se mister notar que, como posto por Hinz, tal atividade criativa dos tribunais trabalhistas é também de natureza jurisdicional, pois, mesmo atuando na criação de normas, isto ainda é feito como forma de solução de conflitos de interesses, como bem exposto por Schiavi:

“O poder normativo constitui uma intervenção do Estado nas relações de trabalho e máxime no conflito coletivo para solucioná-lo, substituindo a vontade das partes, e submetendo-as, coativamente, a decisão judicial. Trata-se de uma competência anômala conferida a Justiça do Trabalho para, uma vez solucionado o conflito de interesse, criar normas que irão regular as relações entre as categorias profissional e econômica” (SCHIAVI, p. 1181-1188, out., 2009).

A definição de Schiavi é extremamente relevante, pois trespassa o aspecto meramente jurídico do poder normativo da Justiça Especializada e mostra um pouco de seu condão político, ao apresentá-lo como uma forma de intervenção do Estado nas relações laborais, resultante do contexto histórico em que tal prerrogativa foi inserida em nosso ordenamento, o que confirma ser necessário adentrar em sua origem e evolução histórica, o que se faz no tópico seguinte.

2.2 – Origem e Evolução Histórica

Para que se entenda a origem do poder normativo da Justiça do Trabalho, é preciso remontar à gênese da própria Justiça Especializada, no início do século XX, momento em que, pouco após a Abolição da Escravatura, iniciou-se, ainda que sutilmente, o processo de urbanização brasileiro, o que deu origem às primeiras indústrias nacionais, sob a égide do pensamento liberal que dominava a ideologia econômica industrial daquela época. Devido a isto, o Estado não intervinha na economia e nem nas relações de trabalho, as quais eram dominadas e dirigidas com ampla liberdade.

Neste contexto liberal, os trabalhadores não recebiam a devida proteção do Estado e enfrentavam diversos problemas, como baixos salários, longas jornadas de trabalho, discriminação contra as mulheres, entre outras mazelas comuns naquela época. Diante disso e da forte influência dos imigrantes anarquistas vindos da Itália e da Espanha, foram criadas as primeiras Uniões Operárias, e, conseqüentemente,

os primeiros movimentos sindicais, o que, no início, não foi capaz de se opor à exploração liberal. Porém, com o passar do tempo, o aumento dos movimentos sindicais fez com que o Estado passasse a intervir, ainda que sutilmente, nas relações de trabalho, pautando-se sempre na hipossuficiência do trabalhador em relação ao patrão, com o propósito de equilibrar a relação laboral, até que, em 1919, o Brasil passou a integrar a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e se tornou signatário do Tratado de Versalhes, dando início, então, à criação dos primeiros direitos protetivos dos trabalhadores. Porém, só na Era Vargas, a partir de 1930, a intervenção do Estado na economia e nas relações laborais intensificou-se fortemente.

O governo Vargas sofreu forte influência do corporativismo fascista e da Carta del Lavoro, que negavam o conflito de classes e o conflito entre empregadores e empregados, com a justificativa de preservação da paz social. Logo, fez-se necessário que estabelecesse formas de intervir e por fim em tais disputas. Foi neste contexto que, em 1932, foram criadas as Comissões Mistas de Conciliação, que buscavam uma solução interventiva para os conflitos coletivos de trabalho, intervenção que, segundo Silva, se pautava em dois pressupostos:

“... O primeiro era que as relações coletivas de trabalho constituíam manifestações da luta de classe, e o regime político então imperante no Brasil simplesmente procurava superar a concepção da luta de classe pela necessária colaboração dos grupos opostos. Como consequência, deveriam ser evitadas quaisquer manifestações de antagonismo, mediante o estabelecimento da ideologia da paz social. O segundo temia-se que as repercussões dessa luta pudessem afetar o conjunto da sociedade” (SILVA, p.30, nov/dez. 2005).

Com o golpe do Estado Novo, em 1937, Vargas instaurou uma nova Constituição, que fortalecia ainda mais o ideário corporativista de seu governo, colocando a economia da produção como força do trabalho nacional, sob a assistência e a proteção do Estado. Assim, qualquer conflito de natureza laboral era considerado nocivo ao desenvolvimento da produção econômica, que deveria se desenvolver livremente. Porém, no eventual aparecimento de um conflito de tal natureza, caberia ao Estado resolvê-lo, com o argumento de estar agindo na manutenção da paz social.

À luz desta ideologia, o artigo 139 da Constituição de 1937 criou a Justiça do Trabalho, como órgão administrativo, como disposto pelo comando supracitado, *in verbis*:

“Art. 139 – Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça Comum” (BRASIL. nov. 1937.

Esta mudança, logicamente, não foi bem recebida, visto que foi tida como uma afronta ao princípio da separação dos Poderes. Argumentou-se que o poder de legislar estava sendo transferido a um órgão atípico. Em contrapartida, os defensores da recém criada Justiça Especializada diziam que esta não deveria ser tratada como a Justiça Comum, devido às suas várias peculiaridades (como a hipossuficiência do trabalhador frente ao patrão) e à sua função especial de dirimir conflitos econômicos e laborais, que colocavam em risco a paz social. Tais características estariam a justificar uma flexibilização na clássica separação dos Poderes.

Foi neste sentido que, em 1946, a Justiça do Trabalho passou a fazer parte do Poder Judiciário, deixando de ser um mero órgão administrativo. Tal mudança foi instaurada pela Constituição da República do mesmo ano, que também dispôs sobre o poder normativo, em seu artigo 123, § 2º, da seguinte forma:

“A lei especificará os casos em que as decisões nos dissídios coletivos poderão estabelecer normas e condições de trabalho” (BRASIL. 18 de set. 1946.)

Com a queda do Estado Novo e o enfraquecimento do corporativismo estatal, a intervenção do governo na atividade econômica e laboral tornou-se mais branda, mas o poder normativo da Justiça do Trabalho permaneceu intacto no ordenamento jurídico pátrio. Vale ressaltar que a Constituição Federal de 1967, através da Emenda nº 1, de 1969, manteve integralmente, no particular, o texto da Carta de 1946, reafirmando a competência da Justiça Especializada para exercer o poder normativo.

A partir daí, o instituto em questão foi mantido, sem nenhuma alteração, até a promulgação da Constituição Federal de 1988, que, em seu art. 114, § 2º, versava sobre o poder normativo da seguinte forma: “recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva 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”.

O dispositivo supracitado estabeleceu, primeiramente, um amplo patamar criativo para a Justiça do Trabalho, visto que o único limite imposto era o respeito às garantias mínimas de proteção ao trabalho, restando um vazio acerca dos limites máximos do instituto em questão. Contudo, o STF, desde 1977, já entendia que a competência normativa não era irrestrita, pois a sentença normativa deve ser aplicada apenas nos casos de lacuna legal e sempre em consonância com a supremacia da lei, como disposto na ementa do acórdão do RE 197911, *in verbis*:

1 - DISSÍDIO COLETIVO. Recursos extraordinários providos, para excluir as cláusulas 2ª (piso correspondente ao salário mínimo acrescido de percentual) e 24ª (estabilidade temporária), por contrariarem, respectivamente, o inciso IV (parte final) e I do art. 7º da Constituição, este último juntamente com o art. 10 do ADCT, bem como a cláusula 29ª (aviso prévio de sessenta dias), por ser considerada invasiva da reserva legal específica, instituída no art. 7º, XXI, da Constituição. 2. Recursos igualmente providos, quanto à cláusula 14ª (antecipação, para junho, da primeira parcela do 13º salário), por exceder seu conteúdo à competência normativa da Justiça do Trabalho, cujas decisões, a despeito de configurarem fonte de direito objetivo, revestem o caráter de regras subsidiárias, somente suscetíveis de operar no vazio legislativo, e sujeitas à supremacia da lei formal (art. 114, § 2º, da Constituição).114§ 2ºConstituição3. Recursos de que não se conhece no concernente à cláusula 1ª (reajuste salarial), por ausência de pressupostos de admissibilidade, e, ainda, no que toca às cláusulas 52ª (multa pela falta de pagamento de dia de trabalho), 59ª (abrigo para a proteção dos trabalhadores), 61ª (fornecimento de listas de empregados), 63ª (afixação de quadro de avisos), visto não contrariarem os dispositivos constitucionais contra elas invocados, especialmente o § 2º do art. 114. Decisão por maioria, quanto às cláusulas 29ª e 14ª, sendo, no restante unânime.

(197911 PE , Relator: OCTAVIO GALLOTTI, Data de Julgamento: 23/09/1996, Primeira Turma, Data de Publicação: DJ 07-11-1997 PP-57253 EMENT VOL-01890-06 PP-01113)

A acertada decisão supracitada denota que havia, também, um limite máximo a ser respeitado, no exercício do poder normativo pela Justiça do Trabalho, não podendo ser extrapolado o que já houvesse sido definido em lei. Tal interpretação foi reiterada em diversos julgados posteriores, pois a Justiça Especializada continuou a exercer o poder normativo de maneira irrestrita, invadindo a competência do Poder Legislativo.

Apesar dessa divergência, a existência do poder normativo da Justiça do Trabalho e seu alcance eram plenamente visíveis e, por muitos anos, o referido poder revelou-se uma forte arma para a proteção dos direitos dos trabalhadores, visto que, em muitos casos, foi invocado para suprir a falta ou insuficiência de organização de algumas categorias. Além disso, sempre foi uma importante fonte formal das normas jurídicas trabalhistas.

Todavia, a Emenda Constitucional nº 45/2004 trouxe significativas mudanças para este instituto e para a própria Justiça Especializada como um todo, dando ensejo a uma acalorada e complexa discussão acerca da manutenção ou extinção desta função anômala exercida pelo Judiciário Trabalhista. Discussão que será retomada em momento oportuno neste trabalho, pois, primeiramente, faz-se necessário analisar, de maneira ampla, a Emenda 45/2004 e suas consequências na Justiça Obreira.

3 – A Emenda Constitucional nº 45/2004 e a Justiça do Trabalho

3.1 – Noções Introdutórias

A Emenda Constitucional nº 45/2004, promulgada no dia 30 de dezembro de 2004, teve como principal objetivo conferir maior funcionalidade e dinamismo ao Poder Judiciário e ao Ministério Público, em diversas áreas de atuação. Por este motivo, tem sido comumente chamada de “Reforma do Judiciário”. Na verdade, não teve por escopo uma significativa alteração na estrutura do Poder Judiciário, mas, sim, uma ampliação da possibilidade de atuação deste poder estatal, de forma mais responsável e pautada na legalidade, trazendo inovações de caráter técnico e social.

Muitas mudanças trazidas pela emenda são de extrema importância e ultrapassam o campo estritamente jurídico, pois estendem suas consequências às relações político-sociais. Entre as principais, pode-se citar: adoção expressa do princípio da celeridade processual (art. 5º, LXXVIII); hierarquia constitucional das normas de tratados internacionais de direitos humanos (art. 5º, § 3º); submissão à jurisdição do Tribunal Penal Internacional (art. 5º, § 4º); mudanças no Estatuto Constitucional da Magistratura (art. 93); instituição de quarentena (três anos) para membros da magistratura poderem advogar perante o juízo ou tribunal em que atuavam (art. 95, § 1º, V); atribuição do efeito vinculante às ações diretas de inconstitucionalidade (art. 102, § 2º); instituição da súmula vinculante (art. 103-A); criação do Conselho Nacional de Justiça (art. 103-B); criação do Conselho Nacional do Ministério Público (art. 130-A); federalização dos crimes contra os direitos humanos (art. 109, § 5º); alteração da competência da Justiça do Trabalho (art. 114); instituição da autonomia funcional, administrativa e orçamentária das Defensorias Públicas estaduais (art. 134, § 2º); extinção dos Tribunais de Alçada (art. 4º da EC nº 45/2004), entre outras.

Observa-se que a Emenda atuou em diversas áreas do Poder Judiciário, implementando importantíssimas mudanças. Mas, se por um lado deu fim a algumas discussões, por outro deu causa a novas divergências doutrinárias e jurisprudenciais. Porém, é notável a evolução, principalmente no campo relativo ao Direito Internacional, onde se estabeleceu a hierarquização e o procedimento de recepção de normas de tratados internacionais de direitos humanos.

Outro importante aspecto, que recentemente atraiu os olhos da nação, diz respeito ao Conselho Nacional de Justiça, órgão criado pela EC em tela, que, no exercício de suas funções, gerou grande polêmica ao fiscalizar os salários dos magistrados.

Ainda no rol de notáveis modificações trazidas pela Emenda Constitucional nº 45/2004, temos a criação da súmula vinculante e do requisito da repercussão geral, medidas de extrema importância para o Supremo Tribunal Federal.

Em meio a todas essas alterações, faz-se necessária, tendo em vista os objetivos precípuos deste trabalho, uma análise mais profunda das mudanças relativas à Justiça do Trabalho, a começar pela ampliação da competência material deste órgão jurisdicional, por força da nova redação atribuída pela referida emenda ao artigo 114 da Constituição Federal.

3.2 - A Nova Competência da Justiça do Trabalho

A competência material da Justiça do Trabalho é estabelecida pelo artigo 114 da Constituição Federal, que, antes da Emenda Constitucional nº 45/2004, tinha a seguinte redação:

“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.”

Da leitura do dispositivo, depreende-se que a Justiça do Trabalho possuía uma competência que a doutrina usualmente dividia em: competência material natural, competência material decorrente e competência material executória. A primeira refere-se, especificamente, à resolução de conflitos entre capital e trabalho. A segunda definia a competência para dirimir os litígios que não fossem originários da relação de emprego, mas que desta decorressem. E a última dizia respeito à resolução de lides oriundas das sentenças proferidas pela própria Justiça Obreira.

Porém, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, o referido artigo passou a ter a seguinte redação:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII – a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.”

Comparando-se a atual redação com a antiga, nota-se, primeiramente, que aquela discrimina de maneira bem mais pontual e específica a competência da Justiça Especializada. Além disso, percebe-se uma grande ampliação, principalmente no que tange à competência material natural da Justiça Obreira, visto que esta passou a abarcar todas as lides oriundas da relação de trabalho, não se limitando mais apenas aos dissídios ocorridos entre empregados e empregadores, ou seja, à relação de emprego.

Tal alteração teve forte conotação de inclusão social de trabalhadores que não estavam abarcados pelo manto protetivo da Justiça do Trabalho, como, por exemplo, os autônomos e demais cidadãos que não eram inseridos na “fórmula” empregado-patrão. Agora, a competência baseia-se inteiramente na matéria, ou seja, se há uma relação de trabalho, independentemente de se tratar de uma relação de emprego (relação entre empregado e empregador), qualquer conflito dela oriundo será dirimido pela Justiça Obreira.

No entanto, em que pese seja de extrema importância, o tema escapa ao alcance do presente trabalho, de sorte que, após esta breve introdução às alterações introduzidas pela EC 45/2004, passa-se à discussão do objeto deste

estudo, qual seja, as alterações trazidas pela referida emenda no que tange ao poder normativo da Justiça do Trabalho.

4 – O Poder Normativo da Justiça do Trabalho após a EC 45/2004

4.1 – A Nova Redação do Art. 114, § 2º, da Constituição Federal

Como já visto, a Emenda Constitucional nº 45/2004 ampliou significativamente a competência da Justiça do Trabalho, estendendo a proteção da Justiça Obreira a lides decorrentes de relações jurídicas antes não abarcadas por ela. Porém, a despeito de tal ampliação, a mesma emenda trouxe uma redução a um antigo e importante instituto da Justiça Especializada, qual seja, o poder normativo, competência atípica garantida pela Carta Magna, em seu art. 114, § 2º, que, após a referida emenda, passou a ter a seguinte redação:

“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.”

Comparando o texto acima com o do dispositivo anterior, previamente apresentado neste trabalho, percebe-se a alteração de alguns pontos, como a inserção das expressões “comum acordo” e “dissídio coletivo de natureza econômica”, além da retirada da parte que versava sobre a possibilidade de a Justiça do Trabalho “estabelecer normas e condições”, que foi substituída pelo termo “decidir o conflito”.

Essas modificações trazem consequências drásticas para o instituto do poder normativo e geram, desde a promulgação da Emenda Constitucional nº 45, em dezembro de 2004, acirradas discussões acerca do estado dessa prerrogativa da Justiça Laboral, discussões estas que serão analisadas neste trabalho, pontual e separadamente. Entretanto, faz-se necessário analisar, previamente, o contexto em que adveio a nova redação do § 2º do art. 114 da CF.

4.2 – A negociação coletiva de trabalho na Constituição de 1988

A Constituição Federal de 1988 tratou expressamente de institutos do Direito Sindical, elevando ao patamar constitucional normas que servem de base tanto à estrutura sindical brasileira, quanto ao próprio Direito Coletivo do Trabalho. Neste sentido, o legislador constitucional estabeleceu importantes garantias e deveres às

associações sindicais, como a vedação da interferência do Poder Público nas entidades sindicais e a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Tais garantias estão dispostas no art. 8º da CF, da seguinte forma:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

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;

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;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

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.

Da leitura do dispositivo supracitado fica claro, principalmente em razão dos comandos contidos nos incisos III e VI, que o legislador constitucional fomenta a instituição e a criação de sindicatos fortes e organizados, que possam atuar diretamente na busca de melhores condições de trabalho, sobretudo mediante negociações coletivas.

Além disso, o texto constitucional permite a flexibilização de diversos direitos trabalhistas, igualmente mediante acordos e convenções coletivas, admitindo até que estas estabeleçam condições de trabalho que fujam dos limites encontrados na própria Constituição, como se infere dos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º.

Analisando-se os dois dispositivos em conjunto, percebe-se que a Lei Maior garantiu um importante papel aos sindicatos, inovando ao conferir um grande alcance aos acordos e convenções coletivas de trabalho, o que incentiva os procedimentos negociais entre patrões e sindicatos. Ademais, ao permitir que a convenção coletiva crie novas condições de trabalho, a Constituição em vigor atribuiu àquela a condição de fonte formal de direito, como afirma Arnaldo Süssekind:

“A convenção coletiva de trabalho é um instrumento peculiar ao Direito do Trabalho. Por ter normatividade abstrata, constitui fonte formal de Direito, razão pela qual as condições de trabalho nela estipuladas incidem sobre os contratos de emprego a que se aplica” (SÜSSEKING, p. 391, abril, 2010).

Dito isso, percebe-se facilmente que este novo aspecto negocial do Direito do Trabalho funda-se, para a resolução dos conflitos trabalhistas, basicamente na autocomposição, que consiste na solução de divergências de interesses alcançada pelas próprias partes da relação trabalhista e pautada principalmente na autonomia da vontade dos grupos que buscam dirimir o conflito, buscando, sempre, o que lhes for mais conveniente e vantajoso. Neste sentido, discorre Sérgio Pinto Martins:

“A autocomposição é a forma de solução dos conflitos trabalhistas realizada pelas próprias partes. Elas mesmas chegam à solução de suas controvérsias, sem a intervenção de um terceiro. Este é, realmente, o melhor meio de solução do conflito, pois ninguém melhor do que as próprias partes para solucionar suas pendências, porque conhecem os problemas existentes em suas categorias” (MARTINS. p. 692, 2001).

Levando em consideração este novo enfoque dado pela Constituição de 1988 à autocomposição no Direito do Trabalho, fica claro que o ordenamento jurídico brasileiro passou a adotar uma postura que fomenta a resolução dos conflitos pelas próprias partes, deixando de lado a intervenção do Estado nas relações entre trabalho e capital. E a Emenda Constitucional segue esta linha, estabelecendo uma série de limitações e requisitos para o exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho, que, como já dito, é um instituto antigo, que tem sua origem no corporativismo fascista, criado em um contexto histórico totalmente diferente e ultrapassado, que dificilmente sobreviverá no mundo contemporâneo.

Como forma de comprovar o afirmado acima, faz-se necessário observar a origem do requisito do “comum acordo”, trazido pela Emenda Constitucional nº

45/2004. Tal inovação foi implementada após uma declaração da Organização Internacional do Trabalho, que considerou o poder normativo da Justiça Obreira como forma indevida de intervenção do Estado nas relações coletivas trabalhistas, como bem posto por Cláudia Abreu Lima Pisco:

“Para *Arion S. Romita*, essa exigência (do comum acordo) teve por finalidade atender às críticas realizadas junto à Organização Internacional do Trabalho – OIT – sobre o sistema brasileiro de solução de conflitos coletivos que, ao julgar seus dissídios e intervir nas relações sem incentivar a negociação entre as partes, profere uma decisão de caráter impositivo para as categorias envolvidas.

(...)

Em razão de todos esses fatos, a OIT, através do Comitê de Liberdade Sindical, recomendou que o Brasil se abstinhasse de decidir dessa forma seus dissídios coletivos, devendo, ainda, implementar mecanismos que garantissem que esta atividade do Judiciário somente fosse exercida por vontade de ambas as partes, resguardando a necessidade de fomentar a prática de negociações coletivas.

(...)

Evidencia-se, portanto, que a ideia inicial da Organização Internacional do Trabalho era impossibilitar que o Judiciário, mediante provocação de somente uma das partes envolvidas, pudesse fixar e impor condições de trabalho, entendendo ilegal ou abusivo um movimento grevista usado como forma de pressão. Assim, recomendou ao Governo brasileiro a adoção de medidas destinadas a restringir a intervenção do Judiciário Trabalhista somente aos casos em que as partes acordassem em solicitar essa intervenção estatal ou nas hipóteses de colocação em risco da saúde, segurança e da vida de pessoas” (PISCO. p. 74-75, 2010).

Nota-se que o ordenamento jurídico brasileiro encontrava-se estagnado em relação a um tema de extrema importância, o que acarretou até mesmo a manifestação de um órgão internacional, acerca da ingerência do Estado nos conflitos entre trabalho e capital.

4.2 - Dissídio Coletivo de Natureza Econômica

A princípio, tem-se que o dissídio coletivo é o meio pelo qual se busca, na Justiça do Trabalho, a solução de conflitos coletivos. Configura, portanto, um método de composição de conflitos coletivos.

Tais conflitos podem ser solucionados de duas maneiras: apenas pelas partes envolvidas na discussão ou por uma fonte supra partes, que é chamada para por fim à lide. Na primeira hipótese, tem-se a autocomposição, e, na segunda, a heterocomposição.

O dissídio coletivo, por sua vez, caracteriza-se como um mecanismo de heterocomposição judicial, pois passa o poder decisório à Justiça do Trabalho, que decide com força obrigatória sobre os litigantes, colocando fim ao conflito. Trata-se

de um meio muito utilizado com vistas à obtenção de melhores condições e garantias de trabalho para os trabalhadores.

Atualmente, os dissídios coletivos podem ser de natureza econômica, jurídica ou mista.

O dissídio de natureza jurídica, também chamado de dissídio de manutenção de cláusulas anteriores, tem como objetivo obter do Judiciário Trabalhista a interpretação de uma norma formal já existente, daí sua natureza meramente declaratória. Ressalta-se que, neste caso, a atividade do Poder Judiciário é simplesmente jurisdicional, não podendo, de forma alguma, ser confundida com a atividade atípica exercida pela Justiça Obreira, mediante o exercício do poder normativo.

Já o dissídio coletivo de natureza mista, também conhecido como dissídio de greve, ocorre quando há a deflagração de movimentos grevistas por parte dos trabalhadores. Neste caso, o dissídio é instaurado para que seja apreciado previamente o caráter abusivo ou não do movimento, de forma que seja conferida a este legalidade ou não. Assim, possui natureza declaratória. Ocorre, porém, de, no dissídio de greve, haver a discussão de condições de trabalho. Neste caso, o dissídio assume, também, natureza constitutiva, sendo tratado, em parte, como um dissídio coletivo de natureza econômica.

Destarte, essas duas espécies de dissídios coletivos não são, a princípio, atingidas pelo requisito do comum acordo, previsto no art. 114, § 2º, da Constituição Federal, visto que tal limitação é expressamente dirigida, pelo próprio texto constitucional, aos dissídios coletivos de natureza econômica. Porém, se no dissídio coletivo de greve forem levadas em consideração discussões acerca de novas condições de trabalho, aplica-se o requisito do “comum acordo” a esta divergência específica.

Por fim, tem-se os dissídios coletivos de natureza econômica, os quais são de extrema importância para este estudo.

Os dissídios coletivos de natureza econômica destinam-se à criação ou modificação de normas gerais de trabalho, a serem aplicadas a toda a categoria representada no litígio. Nestes dissídios, busca-se, basicamente, o interesse dos litigantes, e, por isso, recebem o nome de dissídios coletivos de interesse. Por intermédio deles, quando não há êxitos negociais entre as partes, busca-se o provimento judicial, de forma que, mediante o exercício do poder normativo, a

Justiça do Trabalho institua sentenças normativas que criem novas condições de trabalho, de acordo com os interesses dos litigantes.

Sobre este tema, Godinho expõe o seguinte:

“No caso dos conflitos de natureza econômica, trata-se de divergência acerca de condições objetivas que envolvem o ambiente laborativo e contratos de trabalho, com repercussões de evidente fundo material. Aqui, a divergência abrange reivindicações econômico-profissionais dos trabalhadores, ou pleitos empresariais perante aqueles, visando alterar condições existentes na respectiva empresa ou categoria. São também chamados de conflitos de interesse, uma vez que os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho” (DELGADO, 2008, p. 1294).

Importante ressaltar que os dissídios coletivos de natureza econômica não discutem direitos existentes, mas criam novas normas gerais e abstratas, a serem aplicadas às relações de trabalho por eles alcançadas. Tendo isto em mente, passe-se à análise do requisito do “comum acordo” para a instauração desses dissídios.

4.3 - O “comum acordo”

Como visto anteriormente, a expressão “comum acordo” foi inserida no art. 114, § 2º, da Constituição Federal como forma de mitigar uma ingerência atípica do Estado nas relações entre empregado e empregador. Aludida expressão gerou, e ainda gera, muitas discussões acerca de sua natureza jurídica e até mesmo em relação à sua constitucionalidade, devido ao seu caráter restritivo.

Como consequência da inserção da mencionada expressão no texto do dispositivo constitucional sobredito, o Judiciário só poderá atuar na resolução de conflitos laborais, mediante dissídios coletivos de natureza econômica, se, e somente se, ambas as partes envolvidas no conflito concordarem com essa heterocomposição, que apontará a Justiça do Trabalho como solucionadora do conflito. Logo, retira-se daí a solução para a primeira controvérsia acerca do “comum acordo”, qual seja, a que diz respeito à sua natureza jurídica, visto que se trata de um requisito para a instauração de dissídios coletivos de natureza econômica.

Diversos autores, como Pedro Carlos Sampaio Garcia, Humberto Theodoro Júnior e Carlos Henrique Bezerra Leite, entendem que a expressão “comum acordo” trata-se de um pressuposto processual, ou seja, corresponde, como definido por Mônica Brandão Ferreira, a:

“...exigências legais para que o processo, como relação jurídica, se estabeleça e se desenvolva validamente...” (FERREIRA. p. 29, jan. 2007).

De conformidade com esta acepção, não havendo as partes concordado previamente com a instauração do dissídio coletivo, o processo sequer chegará a ser formado, ou seja, no início do processo, na petição de instauração do dissídio coletivo de natureza econômica, deve haver comprovação expressa do acordo mútuo entre as partes para a instauração daquele, sob pena de extinção da lide.

Outros autores, como Gustavo Felipe Barbosa Garcia e Edson Braz da Silva sustentam que o “acordo mútuo” teria natureza de condição específica da ação. Neste caso, o acordo mútuo não se faz necessário no momento da propositura do dissídio, mas, sim, caso a parte contrária não suscite expressamente sua discordância, ou seja, a ausência de manifestação contrária ao dissídio coletivo supriria, tacitamente, a exigência do “comum acordo”.

Já uma terceira corrente afirma que o “comum acordo” não possui natureza jurídica nem de condição da ação, nem de pressuposto processual. Para os defensores deste entendimento, seria uma exigência para o estabelecimento de uma arbitragem pública, em que a Justiça do Trabalho atuaria como árbitra facultativa escolhida pelas partes, sem a instauração de um processo judiciário. Logo, tal teoria preceitua que o “acordo mútuo” não é aplicável aos dissídios coletivos de natureza econômica. Além disso, esta mesma corrente entende que, se aplicável aos dissídios coletivos, o “comum acordo” estaria violando o direito de ação das partes, como posto por Amauri Mascaro Nascimento, que, fazendo um paralelo com o Direito Civil, diz o seguinte:

“... no direito civil não existe tipo de processo contencioso no qual o autor, para com o mesmo ingressar, depende da autorização do réu. Se assim é, exigir a autorização, expressa ou tácita, do réu para a propositura da ação, contraria princípio básico do direito processual civil. Não pode ser condição da ação aquela que retira do autor a possibilidade de movê-la confiando esse poder exatamente para a parte contra a qual a ação deve ser movida, pois nesse caso, o autor não teria como, se obstado pelo réu, movimentar a jurisdição, ficando impossibilitado de fazê-lo...” (NASCIMENTO. p. 655, jun. 2006).

Segundo o autor supracitado, além de uma afronta ao direito de ação, o “comum acordo”, aplicado como requisito do dissídio coletivo de natureza econômica, não faz sentido lógico, pois este direito estaria sendo transferido do autor para o réu, a quem caberia anuir com o processo, para que este tivesse

prosseguimento, o que seria de difícil ocorrência, visto que ninguém quer ser processado.

A tese supracitada recebeu o apoio de alguns juízes, principalmente no TRT da 3ª Região. Porém, o posicionamento majoritário, jurisprudencial e doutrinário, define a expressão “comum acordo” como sendo uma condição da ação, como mostra a seguinte decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO, PRESSUPOSTO ESPECÍFICO PARA AJUIZAMENTO DO DISSÍDIO COLETIVO. A regra, ante o que dispõe o art. 114, § 2º, da Constituição Federal, é a exigência de comum acordo para instauração do dissídio coletivo. Havendo, como no caso, clara evidência de que a parte contrária se opôs à instauração da instância em defesa, força é prover o recurso para declarar-se a extinção do processo, sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC, por ausência do requisito do comum acordo .

(471000820065040000 47100-08.2006.5.04.0000, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 13/08/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/08/2012)

Percebe-se que o atual entendimento do TST define o “comum acordo” como condição da ação, visto que, como disposto na ementa acima transcrita, houve “clara evidência de que a parte contrária se opôs à instauração...”. E, como também se vê, o “comum acordo” não precisa se manifestar de forma expressa, muito menos já por ocasião da instauração do dissídio, pois a parte contrária deve, expressamente, opor-se a este, sob pena de prosseguimento do feito.

Superada a discussão acerca da natureza jurídica, tem-se, ainda, a divergência atinente à constitucionalidade do “acordo mútuo”, assunto que vem ensejando diversas ações diretas de inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal.

A alegação de inconstitucionalidade sustenta-se em suposta afronta ao art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988. Segundo este dispositivo, tem-se que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, consubstanciando o princípio da inafastabilidade da jurisdição, que, na visão de Câmara, “assegura, a todo aquele que se sentir lesado ou ameaçado em seus direitos, o acesso aos órgãos judiciais, não podendo a lei impedir ou restringir em demasia esse acesso” (CÂMARA. 2006. p. 46).

O referido princípio é intimamente ligado ao direito de ação, pelo qual o indivíduo provoca a atuação dos órgãos jurisdicionais. Assim, qualquer afronta à inafastabilidade da jurisdição atinge diretamente o direito de ação.

Pelo exposto, tem-se que os adeptos da inconstitucionalidade da expressão “comum acordo” a consideram uma forma de impedir que o jurisdicionado provoque a atuação do Judiciário, visto que, caso uma das partes não concorde com o ajuizamento do dissídio coletivo, a outra será impedida de alcançar a prestação jurisdicional pretendida.

Ademais, asseveram esses autores que tal afastamento da atividade jurisdicional traz reflexos perniciosos para as atividades econômicas e as relações sociais, notadamente laborais, no Brasil, visto que grande parte dos sindicatos e associações de trabalhadores não são devidamente organizados, razão pela qual não têm poder de barganha para conduzir de forma adequada as negociações coletivas com os empregadores e força suficiente para convencer os patrões a anuírem com o dissídio coletivo, de sorte que ficariam à mercê destes, pois não poderiam mais ser resguardados pelo poder normativo da Justiça do Trabalho.

Neste sentido, Francisco Gérson Marques Lima expõe que:

"Não andou bem a EC n. 45/2004 quando fez constar, no § 2º do art. 144, CF, que as partes têm a faculdade, 'de comum acordo', de ajuizarem dissídio coletivo. Houve um condicionamento para o ajuizamento da ação: ambas as partes têm de concordar com isso. Ora, levando em conta a cultura laboral brasileira, especialmente a empresária, o dispositivo inviabiliza o acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CF); fragiliza as categorias profissionais, que dependerão da aquiescência empresarial para promover a ação; e estimula o indesejável movimento grevista, uma vez que a greve é o único outro caso autorizador da instauração da instância coletiva, o que vai contra o princípio da paz social. Além de afrontar o princípio da razoabilidade, a disposição constitucional fere a inquebrantável cláusula pétrea do acesso à Justiça (art. 60, § 4º, IV, CF). Tudo isso torna inconstitucional a nova disposição, que pode ser combatida tanto pela via concentrada, quanto pela via do controle difuso, incidentalmente em cada dissídio coletivo promovido nos Tribunais do Trabalho (TRTs e TST)" (LIMA, 2005, p. 143).

Daí se percebe que o argumento de inconstitucionalidade ultrapassa um mero aspecto jurídico da norma estabelecida no art. 114, § 2º, da Constituição Federal, adentrando em um aspecto político-social, que remonta à organização sindical no Brasil.

Por outro lado, diversos autores defendem a constitucionalidade do “comum acordo”, pugnando pela coexistência harmônica do art. 114, § 2º, e do art. 5º, inciso XXXV, ambos da Lei Maior. Segundo essa corrente, como já mencionado em tópico específico deste trabalho, os dissídios coletivos de natureza econômica não

discutem lesões ou ameaças de lesões a direitos, limitando-se a discussões sobre os interesses das partes em conflito, a fim de que sejam constituídas novas condições de trabalho, ou seja, nos casos de dissídios coletivos, a Justiça do Trabalho não exerce uma função tipicamente jurisdicional, não se podendo falar, logicamente, em afastamento de jurisdição, como posto por Mauro Schiavi:

“Em que pese a importância dos argumentos acima expendidos, no nosso sentir, o parágrafo 2º do art. 114 não atrita com o princípio da inafastabilidade de jurisdição previsto no art. 5º, inciso XXXV, da CF, que é dirigido à lesão do direito já existente. O dissídio coletivo de natureza econômica tem natureza dispositiva (ou constitutiva para alguns), já que visa à criação de norma aplicável no âmbito da categoria e não de aplicação do direito vigente a uma lesão de direito. Além disso, se trata de competência atribuída à Justiça do Trabalho, por exceção, para criar normas jurídicas no âmbito das categorias profissional e econômica, no chamado vazio da lei e solucionar o conflito coletivo de natureza econômica, quando fracassarem as tentativas de negociação direta e a arbitragem voluntária” (SCHIAV. 2009).

Na 1ª Jornada de Direito Processual do Trabalho, realizada no TST, foi editado o Enunciado nº 35, no mesmo sentido:

“35. DISSÍDIO COLETIVO. COMUM ACORDO. CONSTITUCIONALIDADE. AUSÊNCIA DE VULNERABILIDADE AO ART. 114, § 2º, DA CRFB. Dadas as características das quais se reveste a negociação coletiva, não fere o princípio do acesso à Justiça o pré-requisito do comum acordo (§ 2º, do art. 114, da CRFB) previsto como necessário para a instauração da instância em dissídio coletivo, tendo em vista que a exigência visa fomentar o desenvolvimento da atividade sindical, possibilitando que os entes sindicais ou a empresa decidam sobre a melhor forma de solução dos conflitos” (BRASIL, Brasília 2007).

Entendimento este que é corroborado pelo TST, como se vê do seguinte voto do Ministro Fernando Eizo Ono:

“A exigência de comum acordo para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica não é inconstitucional, uma vez que o direito de ação não é ilimitadamente exercitável, podendo a lei dispor sobre requisitos, condições e pressupostos para o seu exercício, a exemplo das hipóteses previstas no art. 616, § 4º, da CLT, em que se determina o exaurimento da negociação coletiva antes do ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, e no art. 217, § 1º, da Constituição Federal, em que se condiciona a admissibilidade pelo Poder Judiciário das ações relativas à disciplina e às competências desportivas ao esgotamento prévio das instâncias da justiça desportiva.

Ademais, o direito de ação é inalienável apenas quando vinculado a pretensão reparatória de lesão ou pretensão libertadora de ameaça a direito (art. 5º, XXXV, CF), as quais pressupõem violação ou indício de violação a direitos subjetivos resultantes de normas jurídicas preexistentes, e não quando vinculado a pretensão de natureza constitutiva, núcleo do dissídio coletivo de natureza econômica, que se dirige à criação de normas jurídicas.

Além disso, tal exigência tem como objetivo levar as partes ao esgotamento da negociação, dispensando a intervenção da Justiça do Trabalho, que somente atuaria quando as partes, em conjunto, assim desejassem. Ressalte-se que a exceção se faz apenas em relação à atuação do Ministério Público, prevista no §

3º do art. 114 da Constituição Federal, nas hipóteses de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão a interesse público.”

(5522420115120000 552-24.2011.5.12.0000, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 13/08/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 24/08/2012)

De todo o exposto, percebe-se que grande parte da doutrina e da jurisprudência sustenta a constitucionalidade do requisito do comum acordo, principalmente por considerar que, nos dissídios coletivos de natureza econômica, não há lesão ou ameaça de lesão a direitos. Além disso, no que diz respeito à incapacidade de os sindicatos se organizarem na defesa dos direitos de seus representados, tem-se que, por um outro lado, a atuação da Justiça do Trabalho acaba por gerar a acomodação das entidades sindicais, que não têm um real motivo para se organizarem de maneira efetiva, visto que estão sempre sob a égide da Justiça Especializada. Logo, o requisito do “comum acordo” ainda serve como incentivo e fomento para a formação de entidades sindicais fortes e representativas, que possam atuar de maneira efetiva na defesa dos interesses de seus representados.

Ressalta-se que a discussão acerca da constitucionalidade do “acordo mútuo” não encontra uma solução definitiva, visto que diversas ADIs estão aguardando julgamento no STF. Porém, vale frisar que o parecer do Procurador Geral da República, na ADI nº 3432-4/DF, foi favorável à constitucionalidade do requisito.

4.4 – O Poder Normativo da Justiça do Trabalho após a EC nº 45/2004

Como visto até aqui, o requisito do “comum acordo” resultou em uma grande limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho, condicionando o exercício de tal atividade à anuência das partes integrantes do conflito. Além disso, também ficou demonstrada a tendência do ordenamento jurídico atual em valorizar cada vez mais a composição dos conflitos trabalhistas mediante a negociação direta entre as partes (autocomposição).

Porém, ainda existe uma última mudança, introduzida pela EC 45/2004, que merece ser examinada, mesmo porque, segundo alguns autores, tal mudança representa a extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho. Esta mudança decorre, como visto anteriormente, da substituição, no texto do § 2º do art. 114 da Constituição Federal, da expressão “estabelecer leis” pela expressão “resolver o conflito”.

A modificação supracitada aplica-se aos casos em que o dissídio coletivo de natureza econômica foi devidamente instaurado, tendo sido superado e sanado o requisito do “comum acordo”, concordando as partes envolvidas no conflito em acionar a Justiça do Trabalho, para que esta o resolva. Ocorre que, em uma primeira análise, puramente literal, a expressão “decidir o conflito” difere completamente da antiga redação, visto que o verbo estabelecer conferia caráter criativo à atuação da Justiça Obreira na resolução dos dissídios, o que, pelo menos em uma análise puramente literal, não se pode extrair da expressão “decidir o conflito”.

Surge, daí, a ideia de extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho. Porém, diversos autores, como Maurício Godinho Delgado, defendem que tal extirpação só poderia se dar de maneira expressa, pela própria Constituição Federal, tendo em vista a importância e a relevância, ao longo da história, da Justiça do Trabalho como um todo. Baseando-se nisso, interpretam o termo “decidir o conflito” como sendo, apenas, uma alteração meramente literária do artigo 114, § 2º, da CF, uma escolha gramatical do legislador, e continuam aplicando o poder normativo normalmente. Corroborando este entendimento, o próprio Godinho diz, no julgamento do RODC 2033000-39.2004.5.02.0000, o seguinte:

“Aliás, entende este Relator que, mesmo na hipótese de não haver preexistência do salário profissional, não há dispositivo legal que proíba a sua concessão por meio de sentença normativa, no exercício do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho expressamente no Texto Magno do país.

Com efeito, o § 2º, *in fine*, do artigo 114 da Constituição atual estabelece que no dissídio coletivo de natureza econômica a Justiça do Trabalho pode ‘decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente’. Há na Constituição um claro piso normativo, e não um teto jurídico”

(2033000392004502 2033000-39.2004.5.02.0000, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/09/2008, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 19/09/2008).

Destarte, observa-se que esta interpretação mantém o poder normativo em sua forma clássica e característica, qual seja, a que resulta na criação de normas gerais e abstratas, respeitando-se apenas os limites mínimos legais e convencionais. Porém, em caminho diverso, é possível encontrar autores que, baseados na retirada do termo “estabelecer normas”, defendem que, ao solucionar conflitos, não cabe mais à Justiça do Trabalho criar novas normas gerais e abstratas, devendo apenas aplicar, no âmbito da resolução de cada dissídio

específico, normas preexistentes no ordenamento jurídico ou em acordos e convenções coletivas antes vigentes entre as mesmas partes.

Tal conclusão é obtida a partir da tese de que, como não há mais previsão expressa na Constituição Federal para o exercício do poder normativo pela Justiça Especializada, devido à retirada do termo “estabelecer normas”, fica este extinto, pois, sendo o poder normativo uma mitigação ao princípio da separação dos poderes, só poderia ser válido se expressamente indicado pela Lei Maior. É o entendimento, entre outros, de Marcos Neves Fava:

“Se não há raiz constitucional a permitir a transposição da atividade típica do Legislativo ao Judiciário, inexistente poder normativo da Justiça do Trabalho. Como a dicção da nova regra permite a observância das condições antes fixadas em convenções coletivas, resta, residualmente, alguma autorização de criação – *retius* – de normas inexistentes no ordenamento positivo, mas que tenham, como *conditio sine qua*, vigorado, antes, entre as partes” (FAVA, 2005, p. 290).

Percebe-se que, a prevalecer este ponto de vista, o poder normativo encontrar-se-ia limitadíssimo e já não teria o condão de criar normas, atuando a Justiça do Trabalho, apenas, como ente jurisdicional propriamente, isto é, aplicando regras preexistentes aos conflitos que resultem em dissídios coletivos.

A discussão acerca deste tema é muito acalorada.

Como visto, alguns sustentam a extinção de um poder de longa data conferido à Justiça do Trabalho e afirmam que a sua manutenção representaria um atraso para as políticas econômicas referentes ao trabalho contemporâneo, que prestigiam, acima de tudo, a vontade e a autonomia das partes na defesa de seus próprios interesses. Ademais, esta ingerência do Estado nas relações trabalhistas seria uma forma de prejudicar o desenvolvimento de organizações sindicais mais fortes e autônomas, aptas à defesa dos interesses de seus representados.

Outros, porém, advogam a subsistência do poder normativo, que identificam como uma forma de proteção do trabalhador e de busca de avanços no campo dos direitos trabalhistas.

Independentemente da corrente a ser defendida, não se pode negar a tendência do ordenamento jurídico pátrio no sentido de ao menos limitar em parte o poder normativo da Justiça do Trabalho. Com a decisão do STF quanto à constitucionalidade do “comum acordo”, gradativamente se chegará a uma posição majoritária pela permanência ou não do poder criativo da Justiça Obreira em nosso ordenamento jurídico.

5 – Considerações Finais

Diversas informações acerca do poder normativo da Justiça do Trabalho foram trazidas ao longo deste trabalho, para que se extraísse, por fim, as conclusões obtidas e fossem respondidas as perguntas inicialmente apresentadas.

Primeiramente, observa-se que, a partir da Constituição de 1988, o ordenamento jurídico pátrio passou a “preparar o terreno” para a instauração de uma política trabalhista que desse mais valor à autonomia das partes da relação trabalhista, na defesa de seus próprios interesses.

Foi neste sentido que, com a Constituição Cidadã, o legislador constitucional começou a deixar para trás os aspectos corporativistas impregnados em nosso ordenamento, aceitando a luta de classes como um movimento natural em busca do desenvolvimento social, restando suplantada, pouco a pouco, a idéia que remontava ao governo de Vargas, segundo a qual os movimentos trabalhistas seriam um risco à paz social. Nesta linha, diversas garantias e deveres foram conferidos aos sindicatos (art. 8º, CF), como a obrigatoriedade de sua participação nos acordos e convenções coletivas e a livre associação sindical, sem interferência do Estado.

Além disso, a Carta Magna ampliou o alcance dos acordos e convenções coletivas de trabalho, fomentando de maneira clara a composição de conflitos trabalhistas pelos próprios interessados, quais sejam, os empregados e empregadores. Diante disso, nota-se claramente uma tendência do legislador de se colocar em posição mais distante em relação aos conflitos trabalhistas.

E, seguindo essa linha de valorização da negociação coletiva, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 45/2004, que, como já citado neste trabalho, seguiu a tendência internacional, preconizada pela própria OIT, de limitar a interferência do Estado nos conflitos entre trabalho e capital.

Foi nesse sentido que a referida emenda inseriu, no art. 114, § 2º, da Lei Maior o requisito do “comum acordo”. Tal expressão condiciona a instauração dos dissídios coletivos de natureza econômica à anuência de ambas as partes integrantes do conflito, funcionando como uma condição da ação, sem a qual o dissídio deve ser extinto.

Este acertado requisito tem como objetivo, primeiramente, restringir a possibilidade de interferência estatal nas relações de trabalho, e, por isso, revela-se extremamente importante, pois o modelo intervencionista adotado pelo Brasil é

resquício de uma era ditatorial e opressiva, além de ser herança de um governo fascista e autoritário, no qual o Estado suprimia a vontade das partes, no intuito de preservar a paz social.

Além disso, o requisito do “comum acordo” também atua como uma forma de incentivar uma organização sindical mais forte e representativa, visto que será necessário um forte poder de barganha para que, não ocorrendo negociações, os sindicatos tenham como acordar com os empregadores acerca da instauração de dissídios coletivos.

Devido a isso, conclui-se que o “comum acordo” foi uma forma de o legislador adequar o art. 114, § 2º, da Constituição Federal à tendência atual de valorização da atividade negocial e de repulsa à interferência direta do Estado nas relações entre trabalho e capital, limitando de forma procedimental a possibilidade de tal atuação atípica do Estado.

Além disso, muito se discute acerca da segunda modificação trazida ao dispositivo em questão, qual seja, a substituição da expressão “estabelecer normas” pela expressão “decidir o conflito”.

Primeiramente, parece lógico que o legislador não alteraria, por puro capricho, uma expressão há tanto mantida. Além disso, deve-se lembrar que não existem palavras inúteis na lei. Logo, percebe-se que a EC 45/2004 de fato efetuou uma modificação ao proceder com tal alteração.

Destarte, a mudança em comentário retira o caráter criativo da atuação da Justiça do Trabalho no âmbito dos dissídios coletivos, devolvendo àquela a atuação unicamente jurisdicional, típica. Desta forma, a Justiça Especializada está restrita à aplicação de normas preexistentes no ordenamento como um todo ou já aplicáveis às partes de cada dissídio específico, não mais se valendo do poder legislativo atípico que possuía.

Essa drástica mudança novamente reflete a concepção contemporânea segundo a qual a intervenção estatal nas atividades econômicas é tida como um grande óbice ao desenvolvimento econômico e social, pois não só engessa as negociações coletivas, como também coloca os trabalhadores sob um manto de proteção governamental que impede o fortalecimento das entidades sindicais.

Ressalta-se que, como vários autores assinalam, o poder normativo da Justiça do Trabalho realmente foi uma importante fonte de garantias e direitos trabalhistas, que muitas vezes precederam normas oriundas do Poder Legislativo.

No entanto, a atividade negocial, por ocasião de tais avanços, era muito pouco fomentada, além do que os sindicatos careciam de diversas prerrogativas, o que limitava a defesa dos interesses de seus representados. Não bastasse isso, o poder normativo foi criado em uma situação excepcional e em um contexto histórico específico, não havendo, nos dias atuais, justificativa plausível para o exercício atípico de poder legislativo por parte da Justiça Obreira.

Analisando-se o mesmo tema sob o aspecto econômico e desenvolvimentista, tem-se que a adoção de uma postura intervencionista, no mundo globalizado e cosmopolita atual, muitas vezes acaba por afastar novos empregadores que pretendam instalar-se no Brasil, visto que a entrega do poder normativo ao Judiciário, possibilitando a criação de normas em conflitos trabalhistas específicos, gera uma incerteza muito grande nos investidores.

Embora seja notório que a organização sindical brasileira carece de uma devida organização na representação de várias categorias profissionais, isto não justifica a atuação normativa da Justiça do Trabalho, que leva a uma espécie de acomodação sindical na defesa dos interesses das classes. Quem defenderia de melhor forma seus interesses, senão os próprios interessados?

Todos os argumentos expendidos apontam no sentido de que a subsistência do poder normativo da Justiça do Trabalho já não se justifica, diferentemente do que se passava na época em que o referido poder foi concebido, além do que consiste este em clara afronta ao princípio da separação dos poderes. Em que pese o poder normativo da Justiça do Trabalho seja uma prerrogativa antiga, presente em nosso ordenamento jurídico desde 1937, é chegada a hora de deixar no passado o que a ele pertence, para que se possa concentrar no desenvolvimento futuro.

Diante de todo o exposto, conclui-se que o ordenamento jurídico pátrio, através da Emenda Constitucional 45/2004, buscou modificar o antigo poder normativo da Justiça do Trabalho, com base na tendência contemporânea de se priorizar e incentivar as negociações e acordos coletivos. Desta forma, a expressão “comum acordo” atua como uma condição da ação, que no campo procedimental fomenta a autocomposição entre as partes em caso de conflitos e afasta a intervenção estatal. No que tange ao poder normativo da Justiça do Trabalho em si, acredita-se que o legislador objetivou a extinção deste instituto, transformando-o em uma típica atuação jurisdicional, tendo seu alcance limitado a dirimir os conflitos de interesses entre as partes, sem que para isto esteja a Justiça do Trabalho autorizada

a criar normas gerais e abstratas, o que restabelece a devida divisão de poderes. Daí, conclui-se pela gradativa extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro 10 de nov. 1937. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 23 fev. 2013.

_____. Constituição (1946). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro 18 de set. 1946. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em 23 fev. 2013.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em 23 fev. 2013.

_____. Supremo Tribunal Federal. **197911 PE**, Relator: OCTAVIO GALLOTTI, Data de Julgamento: 23/09/1996, Primeira Turma, Data de Publicação: DJ 07-11-1997 PP-57253 EMENT VOL-01890-06 PP-01113.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**. Brasília, 23/11/2007.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RODC 47100-08.2006.5.04.0000**, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 13/08/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/08/2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RODC 2033000-39.2004.5.02.0000**, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/09/2008, Seção Especializada em Dissídios Coletivos,, Data de Publicação: DJ 19/09/2008.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RODC 552-24.2011.5.12.0000**, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 13/08/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 24/08/2012.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual Civil**. 13. ed. rev. e atual. pela reforma do CPC. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

DALLARI, Dalmo de Abreu, **Elementos da Teoria Geral do Estado**, 16ª edição atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 1991.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 7. ed. – São Paulo : LTr, 2008.

FAVA, Marcos Neves. **O Esmorecimento do Poder Normativo – Análise de um Aspecto Restritivo da Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho**. Em Nova Competência da Justiça do Trabalho: São Paulo: LTr, 2005.

FERREIRA, Mônica Brandão. **O Dissídio Coletivo na Justiça do Trabalho: Da Necessidade do Comum Acordo Para seu Ajuizamento**. Revista LTr, São Paulo: LTr. Vol. 71, n. 01, jan. 2007.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva 2005.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**, 7ª ed., revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Método, 2004.

LIMA, Gérson Marques. **Lineamentos de direito processual do trabalho**, São Paulo: Malheiros Editores, 2005. MARTINS, Sérgio P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Atlas. 2001.

MELO, Raimundo Simão. **Ajuizamento de Dissídio Coletivo de Comum Acordo**. Revista *LTr*, v. 70, n. 04, abr., 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **A questão do dissídio coletivo “de comum acordo”**. *LTr*. São Paulo v. 70, jun. 2006.

OLIVEIRA, Conrado Di Mambro. **Ainda Sobre a Necessidade Do Comum Acordo no Ajuizamento de Dissídio Coletivo de Natureza Econômica**. Revistas *LTr*: v.75, n. 01, jan., 2011.

PISCO, Cláudia de Abreu Lima. **Dissídios coletivos e mútuo consentimento – Análise da constitucionalidade da exigência**. Revista *LTr*. São Paulo: *LTr*, vol.73, n. 01, 2010.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do dissídio coletivo na atual jurisprudência do TST**. Revista *LTr*: Legislação do trabalho, v.73, n.10, out., 2009.

SILVA, Edson Braz da. **Aspectos Processuais e Materiais do Dissídio Coletivo frente a emenda constitucional nº 45/04**. *Júris Síntese*. São Paulo, nº56, nov/dez. 2005.

SÜSSEKING, Arnaldo. **A convenção Coletiva de Trabalho em confronto com a Lei**. Revista *LTr*, vol 74, n.04, abril, 2010.