

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (VI)¹

Deusdedith Brasil

Já foi dito aqui neste canto que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar (antes conciliar e julgar) as ações oriundas da relação de trabalho entre o servidor público civil (antigos funcionários públicos) e entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, contra, portanto, a interpretação do Ministro Nelson Jobim, que deferiu medida cautelar à Associação dos Juízes Federais – Ajufe – no sentido de não se dá interpretação ao inciso I do art. 114 da C.R. para incluir na competência da Justiça do Trabalho as questões dos servidores públicos civis.

Ao terminar o exame da competência da Justiça do Trabalho com fundamento no inciso I do art. 114, queremos deixar expresso que o inciso IX, do mesmo artigo, é inteiramente inócuo. Com efeito, a simples comparação entre tais dispositivos, evidencia que o inciso IX está contido no inciso I. Na verdade, quais seriam as “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho” não contidas no inciso I do art. 114? Não conseguimos imaginar. Vamos esperar o que irá dizer a doutrina. Antes de examinarmos os demais incisos do artigo 114 da C.R. concernentes à competência da Justiça do Trabalho, convém tratar aqui do seu poder normativo. Pensamos que se começa a dar adeus ao poder normativo, para não chegarmos ao rigor de dizer que o mesmo foi extinto. Na verdade, criado pela Constituição Federal de 1946 – “A lei especificará os casos em que *as decisões*, nos dissídios coletivos, poderão *estabelecer normas e condições de trabalho*” – o poder normativo que consiste no direito concedido à Justiça do Trabalho para criar novas condições de trabalho: direito jurisdicional criativo. Não vamos aqui tratar do limite desse direito de criar normas e condições de trabalho para que não invada a competência do Poder Legislativo. Nosso interesse aqui é examinar se esse poder normativo ou jurisdicional criativo permaneceu após a EC nº 45.

A Emenda, para dizer pouco, desfigurou a competência normativa da Justiça do Trabalho. Enquanto o então § 2º do art. 114 da C.R assegurava o *poder criativo* da Justiça do Trabalho -- “recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídios coletivo, *podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições*, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção do trabalho” – na redação atual do Estatuto do Poder, trazida pela Emenda citada, essa disposição não existe mais. Diante dessa supressão, pergunta-se: a Justiça do Trabalho

¹ Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal “O Liberal”, na tiragem de 21.02.2005

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site www.deusdedithbrasil.adv.br

ainda tem poder normativo? A resposta está no § 2º do artigo 114, com a redação da EC nº 45. Na verdade, já não mais diz a norma constitucional: “podendo a Justiça do Trabalho *estabelecer normas e condições*, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”, mas diz: “podendo a Justiça do Trabalho *decidir o conflito*”, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.” Há, portanto, uma grande diferença entre “*estabelecer normas e condições*” e *decidir o conflito*. Ao decidir o conflito criava norma geral e abstrata. Com esta norma, porém, já não pode mais criar, normativamente, novas condições de trabalho. A norma singular concreta é uma decisão de equidade que o juiz impõe às partes de forma individualizada e particular, a sentença normativa – corpo de sentença e alma de lei – diferentemente, como norma heterônoma, criava novas condições de trabalho com força obrigatória nos limites da respectiva categoria, criava norma geral e abstrata no âmbito das respectivas categoriais. Agora, porém, com a alteração, tal não mais pode acontecer. Resta, portanto, evidente que se antes havia limites e respeito à reserva legal, agora não mais existe porque a Justiça do Trabalho não pode mais criar novas condições de trabalho, como previa a norma constitucional revogada.

Não há dúvida de que a sentença normativa deverá respeitar “as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho”. Na verdade, essa referência constitucional não é nova. A novidade está nas “disposições...convencionadas anteriormente.” Estando o acordo coletivo ou a convenção coletiva vencidos, persiste a obrigação de respeitar normas coletivas convencionadas anteriormente? O nosso entendimento é pela negativa, salvo se, em razão dessa norma, nos instrumentos normativos futuros já fique estipulado que a sentença normativa deverá obedecer ao já convencionado anteriormente, ainda que vencidos estejam os respectivos instrumentos, mas tal disposição petrificaria a regulação das relações sociais de trabalho, o que seria um verdadeiro absurdo.

Assim, não temos dúvida de que vencidos os instrumentos normativos é impossível respeitar o que não mais existe. Para que tal possa acontecer é indispensável que o dissídio coletivo, instaurado por iniciativa conjunta, seja julgado antes de vencer o prazo do instrumento normativo, sob pena de se estar admitindo o efeito “repristinatório”, isto é, permitir que, no dissídio suscitado, a Justiça do Trabalho recrie as normas que integravam a convenção ou o acordo coletivo de trabalho.

Em razão da norma constitucional que permitia a Justiça do Trabalho “estabelecer normas e condições de trabalho” não mais existir, é absolutamente inconstitucional, via sentença normativa, haver concessão de natureza econômica (aumento salarial, adicional de produtividade etc).

Não é novidade a competência da Justiça do Trabalho para julgar e processar as ações que envolvam exercício do direito de greve. Esta competência já vinha sendo exercida normalmente. Nada mais aconteceu senão alçar a preceito constitucional.

Não seria coerente as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicato e empregadores não integrarem a competência da Justiça do Trabalho. Na verdade, são os juízes trabalhistas que

têm o conhecimento técnico necessário sobre a matéria. A nossa experiência informa que os magistrados da Justiça Comum não possuem a especialização necessária para processar e julgar as ações que têm índole eminente trabalhista ou sindical.