



SUPLEMENTO TRABALHISTA

031/05

A EC N. 45/04 E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Julpiano Chaves Cortez ()*

Quando surgiu o Direito do Trabalho, no século XIX, com a finalidade de regulamentar as relações entre o capital e o trabalho, as condições da época exigiam a presença marcante do Estado no processo normativo, o que ocorreu com o intervencionismo estatal.

No período histórico em que nos encontramos, com o grau de desenvolvimento tecnológico que levou à automação da produção e, conseqüentemente, ao desemprego estrutural, associado à globalização da economia e a outros fatores, como o avanço dos meios de comunicação e de informação, o que presenciamos é a exigência da diminuição do intervencionismo estatal, para que os setores produtivos possam fazer frente à acentuada concorrência global.

Em livro de minha autoria, mostramos que a flexibilização ocorre por via autônoma ou heterônoma.

A flexibilização por via autônoma ocorre, quando há transferência do poder que o Estado detém de elaborar regras trabalhistas para as próprias partes (empregados e empregadores), para que elas, por meio de negociação coletiva de trabalho (convenção ou acordo coletivo), estabeleçam suas próprias normas, desde que obedecidos certos e determinados limites legais.

A atual Constituição, no art. 7º, admite a flexibilização no Direito do Trabalho, sob tutela sindical, em três aspectos:

a) "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo" (VI);

b) "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho" (XIII);

c) "jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva" (XIV).

A flexibilização por via heterônoma independe de negociação coletiva, sendo estabelecida por lei, como nos casos: a) trabalho temporário (Lei n. 6.019/74); b) trabalho de vigilância e transporte de valores (Lei n. 7.102/83); c) contrato especial por prazo determinado (Lei n. 9.601/98); d) trabalho a tempo parcial [CLT, art. 58-A (MP n. 2.164-40, de 27.7.01)]; e) trabalhador portuário (Lei n. 8.630/93); f) empregado menor aprendiz (Lei n. 10.097, de 19.12.00); g) subempreitada de obra (CLT, art. 455) etc.⁽¹⁾

O Prof. *Georgenor de Sousa* ensina que "a modificação da legislação trabalhista se impõe. É preciso alterá-la, flexibilizar as normas legais e incrementar as normas negociadas, com a busca

(*) Julpiano Chaves Cortez é advogado trabalhista e autor de várias obras jurídicas publicadas pela LTr Editora.

(1) CORTEZ, *Julpiano Chaves*. "Direito do Trabalho Aplicado". 2ª ed., São Paulo: LTr, 2004, p. 152.

de soluções autônomas para os conflitos. Todavia, deve ser preservado o mínimo, a fim de não deixar completamente desprotegido o trabalhador".⁽²⁾

De acordo com essa política de afastamento estatal ou de incentivo à negociação coletiva, houve, em 2001, uma tentativa de alteração do art. 618 da CLT, com a pretensão de implantar-se a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, tramitou no Congresso Nacional, o Projeto de Lei n. 5.483 que previa: "As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho".


Como a política de diminuição do intervencionismo estatal não se concretizou pela via material, a EC n. 45/04 (Reforma do Judiciário) deu um direcionamento à questão ao estabelecer no art. 114 da CF/88: "... (§ 2º) Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado as 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

(2) FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. "Globalização e Desemprego: Mudanças nas Relações de Trabalho." São Paulo: LTr, 1997, p. 129.

ao trabalho, bem como as convenionadas anteriormente. (§ 3º) Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito".

Pela redação atual dos §§ 2º e 3º do art. 114 da CF/88, como dissídio coletivo, só restou o dissídio coletivo de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público e que tem como parte legítima para a sua propositura o Ministério Público do Trabalho.

O dissídio coletivo de natureza jurídica, que é dissídio de interpretação ou revisão, continua a existir de forma limitada, a exemplo do dissídio coletivo de natureza econômica. Para evidenciar a sua permanência, basta que se atente para o caso de solicitação à Justiça do Trabalho, por parte do Ministério Público, de declaração ou não da legalidade da greve em atividade essencial.

Por último, lembramos que o acordo de vontades das partes interessadas, como pressuposto constitucional para o ajuizamento de dissídio coletivo, constitui-se num incentivo à negociação coletiva, diminuição do intervencionismo estatal e transformação da Justiça do Trabalho em juízo arbitral. O caminho está preparado para a reforma sindical e trabalhista. 

SUPLEMENTO TRABALHISTA LTr

Reg. Div. Cens. Div. Públ. DPF nº 1658-p209/73 ISSN 15169146

REDAÇÃO: DIRETOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA - DET - SÃO PAULO 749

REDATOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO - DRT - SÃO PAULO 9.513

PROPRIEDADE DA LTR EDITORA LTDA.

www.ltr.com.br

Redação: Rua Jaguaribe, 571 — Fone/Fax (11) 2167-1101
e-mail: redator@ltr.com.br — CEP 01224-001 — São Paulo - SP
Vendas: Rua Apa, 165 - Fone (11) 3826-2788
Fax: (11) 3826-9180 - CEP 01201-904 - São Paulo - SP

Composição: Linotec - 3208-9121
Impressão: Editora Gráficos Unidos
Rua Bueno de Andrada, 218 - 3208-4321