

**A FUNÇÃO SOCIAL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO
DEMOCRÁTICO DE CRIAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS: história,
contextualização, comum acordo e desafios**

**SOCIAL ROLE OF COLLECTIVE BARGAINING AS A TOOL FOR CREATION OF
DEMOCRATIC LABOR RIGHTS: history, background, joint agreement and challenges**

ADRIANO JANUZZI¹

ALINE MAGALHÃES**

RESUMO: A história dos sindicatos e do sindicalismo teve uma trajetória peculiar no Brasil, pois, por muito tempo, eles foram controlados pelo Estado em nome do bem da nação, assumindo, o ente coletivo, não raro, mais uma postura assistencialista do que de luta em prol dos trabalhadores. Uma das formas de intervenção estatal ocorria através do Poder Normativo da Justiça do Trabalho o que acabava por comprometer a negociação coletiva – e seu potencial democrático e social transformador – na medida em que as partes se submetiam à tutela judicial ao invés de investir esforços nas tratativas autônomas. A CR/88 representou um marco para o movimento de classe pelos avanços trazidos, entretanto, como alguns resquícios corporativistas foram mantidos, a luta continuou e por meio da EC 45/04 foi mitigado o poder normativo através da exigência do comum acordo para instauração do dissídio coletivo. O requisito foi objeto de muitas críticas em especial sob os aspectos constitucional, processual e da realidade sindical atual, demonstrando a importância da análise do tema. O objetivo do presente trabalho é fazer um breve estudo histórico do sindicalismo pátrio, da função democrática da negociação coletiva e das repercussões da nova exigência constitucional fomentando o debate a seu respeito. A pesquisa será desenvolvida no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho e Constitucional, sendo utilizado o método de procedimento observacional, através de pesquisas teóricas, por meio da análise de conteúdo. Ainda serão utilizados dados primários – jurisprudência e legislação – e secundários – livros didáticos e artigos de revistas de autores clássicos e contemporâneos.

PALAVRAS-CHAVE: Negociação Coletiva. Poder Normativo. Comum Acordo. Repercussões.

ABSTRACT: The history of unions and unionism was a peculiar trajectory in Brazil, because for too long they have been controlled by the state on behalf of the good of the nation, assuming the collective being, often, more paternalistic stance than struggle on behalf of workers. One of the forms of state intervention occurred through the Legislative Branch of the Labour Court which would eventually undermine collective bargaining - and its democratic and social potential transformers - the extent to which the parties subjected to judicial custody instead of investing efforts in the talks autonomous. The CR / 88 represented a milestone for the movement of the class brought advances, however, as some corporatist remains were kept, and the fight continued through 45/04 EC legislative power was mitigated by requiring the agreement for the establishment collective bargaining. The requirement has been the subject of much criticism especially under the constitutional, procedural and present union reality aspects, demonstrating the importance of analysis of the topic. The aim of this work is to make a brief historical analysis of paternal unionism, democratic function of collective bargaining and the impact of the new constitutional requirement fueling the debate about her. The research will be conducted under the Collective Labour Law and Constitutional, the method being used observational

¹Mestre em Direito. Professor do ensino superior. Consultor/administrador de empresas. Advogado. Especialista em Inteligência Empresarial.

**Doutoranda e Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora do ensino superior. Advogada.

procedure, through theoretical research, by means of content analysis. Still be used, primary data - case law and legislation - and secondary - textbooks and magazine articles from classic and contemporary authors.

KEYWORDS: Collective Bargaining. Power Nonartivo. Joint Agreement. Effects.

1 INTRODUÇÃO

O processo de redemocratização do Estado brasileiro iniciado na década de 80 desaguou na Constituição de 1988 que dentre os seus fundamentos preconiza que todo o poder emana do povo.

Na seara laboral, o poder do cidadão-trabalhador pode ser exercido por meio da negociação coletiva, uma importante fonte do Direito do Trabalho.

Os trabalhadores, reunidos e organizados na forma do sindicato, passam a defender seus direitos coletivos, buscando melhores condições de trabalho para toda a classe.

Esta forma autocompositiva exerce uma importante função social, pois permite que os próprios interessados, autonomamente, discutam os direitos da categoria e criem normas que passarão a reger a relação entre os entes coletivos.

Uma vez que o conflito de interesses é inerente à relação entre capital e trabalho, pois, enquanto aquele visa lucro, este busca melhorias para a categoria e justiça social, a negociação coletiva é uma forma democrática de tentar equilibrar os interesses contrapostos.

As tratativas diretas entre obreiros, via sindicato, e empregadores, diretamente ou também via sindicato, além de instrumento de efetivação da cidadania e do preceito constitucional de que todo poder emana do povo, é benéfica para aqueles por permitir o alcance de melhores condições de trabalho e, para estes, por viabilizar a adequação das normas trabalhistas à sua realidade, em especial econômica, com respeito, ressalte-se, aos direitos trabalhistas fundamentais.

Na medida em que se estimula e desenvolve a negociação autônoma os entes coletivos nela envolvidos exercem um importante papel, podendo determinar o seu próprio caminho, o que representa uma forma de emancipação do cidadão-trabalhador. Por meio da negociação coletiva democratizam-se as formas de criação de normas.

Entretanto, nem sempre as partes logram êxito na negociação, quer pela capacidade de pressão do sindicato quer pela recusa patronal em ceder, não havendo, assim, composição.

Nestas hipóteses o ordenamento jurídico permite que elas acessem o Poder Judiciário Trabalhista, por meio da instauração do dissídio coletivo de natureza econômica, para que ele, no exercício do Poder Normativo, estabeleça normas para as categorias em conflito, via Sentença Normativa.

Nas últimas décadas, passou-se a questionar esta intervenção, oriunda de um período histórico e político em que o sindicato estava atrelado ao Estado e a liberdade sindical era apenas formal, ao fundamento de que ela não se coaduna com os princípios e escopos sindicais e democráticos modernos.

Neste contexto, ganhou força a tese de que a possibilidade de se recorrer ao Poder Judiciário enfraquece a negociação coletiva, pois, cientes dela, as partes teriam menos empenho em, autonomamente, chegar a um acordo, comprometendo, em última análise, todo o potencial democrático e transformador e função social das tratativas *inter partes*.

Buscando mitigar esta situação, a EC 45/04 limitou o acesso ao Poder Judiciário Trabalhista para solucionar os conflitos coletivos de trabalho, passando a exigir o comum acordo para instauração do dissídio coletivo.

A alteração provocou inúmeras discussões, em especial sob o aspecto da constitucionalidade, processual e em relação à realidade sindical brasileira, temas que passaremos a bordar no presente trabalho para, ao final, concluirmos que a negociação coletiva exerce um importante papel na nossa sociedade, entretanto, face à realidade de alguns sindicatos pátrios ainda se faz necessária a intervenção judicial quando as partes não chegarem a um acordo no que tange às normas coletivas que regerão a categoria.

2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

A origem do Direito do Trabalho é marcada pelo signo da coletividade, uma vez que este ramo especializado do Direito nasceu da luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.

Em um contexto econômico liberal de Revolução Industrial e Francesa na Europa dos séculos XVIII e XIX, o Estado não interferia nas relações entre trabalhadores e empregadores, que deveriam solucionar diretamente os seus conflitos.

Aqueles perceberam que sozinhos sucumbiam frente ao capital, mas, juntos, ganhavam força e, assim, paulatinamente, foram se organizando, por meio dos sindicatos, e tentando alcançar um padrão de trabalho mais digno.

O diálogo entre o sindicato dos empregados e o empregador passou a ser feito através das negociações coletivas em que as partes discutiam e acordavam sobre normas² que iriam reger a sua relação, sendo estas um importante instrumento de exercício da democracia, do poder popular, de adequação setorial das normas³ e de atualização do Direito, permitindo às partes, cientes das peculiaridades de cada categoria, estabelecer diretamente e sem intervenção estatal, regras que melhor atendessem aos seus interesses. Segundo Maurício Godinho Delgado:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. (DELGADO, 2009, p.1259).

Sobre as vantagens da negociação coletiva, Mozart Victor Russomano aduz que:

[...] tríplices foram, desde seu início, as vantagens oferecidas pelas convenções coletivas: a) para o Estado, instrumento de paz social; b) para o empregador, meio de negociação pacífica sem campanhas políticas e sem risco de eclosão de greves; c) para o trabalhador, a conquista de direitos sem sofrimentos inerentes às lutas de classes, com o reconhecimento, pelo empregador, da legitimidade da atuação do sindicato e de sua representatividade. (RUSSOMANO, 1997, p.144).

Neste contexto, o sindicato assume o papel de protagonista da regulação do trabalho e a negociação coletiva exerce uma importante função social na medida em que permite aos próprios interessados discutirem e estipularem normas que vão reger a sua relação, em uma verdadeira transferência de poder do Estado para o povo, em especial, os trabalhadores, que diretamente o exerce. Para Arion Sayão Romita:

Sem dúvida, a negociação coletiva constitui o melhor método de composição do conflito coletivo de trabalho. Só os próprios interessados diretos – e não o juiz do trabalho – conhecem as necessidades do trabalhador e as possibilidades da empresa, no atendimento das reivindicações formuladas pelos sindicatos obreiros. (ROMITA, 2005, p. 24).

O constante embate entre capital e trabalho é arrefecido pela estipulação de normas coletivas que pretendem traduzir o meio termo entre os interesses conflitantes⁴ e proporcionam a autodeterminação dos trabalhadores via sindicato, que passam a ser responsáveis pela melhoria das suas condições de trabalho. O amadurecimento da consciência de classe e a luta por melhores condições de trabalho geram reflexos em toda sociedade, que se torna mais crítica e atuante dentro de um contexto democrático. Aduz Maurício Godinho Delgado que:

Assim como o Direito Individual do Trabalho é um dos mais clássicos e eficazes instrumentos de distribuição de riqueza, no plano da sociedade, criados no sistema

capitalista, o Direito Coletivo do Trabalho é um dos mais significativos instrumentos de democratização social gerados na história desse mesmo sistema socioeconômico. (DELGADO, 2003, p.30).

A despeito de sua grande relevância social, a negociação coletiva e o estabelecimento de normas pelos próprios interessados foram mitigados em alguns países em determinados contextos históricos e políticos.

Isto porque nesses lugares o Estado restringiu a atuação sindical e avocou para si a função de solucionar o conflito coletivo de interesses por meio do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, estabelecendo normas para as categorias através das Sentenças Normativas.

Nos países em que isto ocorreu, como no Brasil, o desenvolvimento dos sindicatos acabou sendo afetado e, por consequência, a negociação coletiva e o seu potencial social transformador. Assevera Maurício Godinho Delgado que:

As experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fixando-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônomo de regulação das relações de trabalho. (DELGADO, 2009, p. 1259).

A restrição ao poder negocial coletivo pelo Estado pode acabar por enfraquecer o sindicato, na medida em que ele deixa de lutar por melhores condições de trabalho para a classe ciente de que o judiciário resolverá o conflito de interesses estipulando normas para as categorias envolvidas.

Paralelamente, a estrutura sindical de enquadramento e financiamento compulsórios não exige que o ente coletivo seja atuante para se legitimar ou manter.

Neste contexto, nos países em que ocorreram experiências autoritárias que afetaram a liberdade sindical, houve, nas últimas décadas, um movimento por mudanças.

Passou-se a estimular a autodeterminação dos entes coletivos, combatendo os resquícios de intervenção estatal na negociação, o que no Brasil se deu através da alteração do § 2º do art. 114 pela EC 45/04 que passou a exigir o comum acordo para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica.⁵

3 HISTÓRIA DO SINDICALISMO NO BRASIL: liberdade sindical x poder normativo

Um dos pressupostos para a formação e desenvolvimento do Direito do Trabalho e do sindicalismo é a existência de trabalho livre, que no Brasil só ocorreu após a abolição da escravidão em 1988.

A partir dessa época começa a ganhar relevo a questão do desenvolvimento industrial e do capitalismo paralelamente à política econômica agroexportadora até então vigente.

O novo modelo de produção que reúne os trabalhadores dentro das fábricas em torno das máquinas cria sua própria antítese na medida em que permite que eles comecem a perceber e a questionar as dicotomias e inconsistências do sistema e a se valer da força decorrente de sua união.⁶

Aos poucos os trabalhadores passam a se insurgir contra as condições de trabalho e a se organizar, por meio de sindicatos, muito influenciados pelas ideias e experiências de imigrantes europeus que compunham a classe operária brasileira.⁷

O movimento, entretanto, ainda era incipiente e apenas pontualmente expressivo, relevante em alguns lugares e em relação a algumas profissões. A questão sindical nesta época era marcada por avanços e retrocessos (DELGADO, 2009).

Alguns setores ligados à dinâmica central da economia agroexportadora, como ferrovias e portos, apresentaram uma evolução organizativa sindical mais sólida, mas, antes que se desenvolvesse e ampliasse, o sindicato e o movimento social que lhe é inerente, o sindicalismo, sofreram grande restrição pelo modelo político autoritário que ganhava espaço no Brasil na década de 30.

A era Vargas que se estendeu até meados de 1940 teve forte influência da Carta Del Lavoro, um dos instrumentos normativos mais importantes da Itália fascista. Algumas das prioridades do governo eram o fortalecimento da nascente burguesia industrial, a participação ativa do Estado na economia, a regulação do mercado de trabalho, a universalização de direitos trabalhistas e previdenciários e o controle sobre a organização dos trabalhadores.

Tal período foi marcado pela forte repressão e restrição de direitos e liberdades sindicais, sendo o órgão de representação de classe cooptado e atrelado ao Estado (DELGADO, 2009).

O inciso III⁸ da Carta italiana preconizava a liberdade da organização sindical, mas determinava que só os sindicatos reconhecidos e submetidos ao controle estatal tinham o direito de representar sua categoria, norma que denotava uma forte relação de subordinação.

Já o inciso V⁹ instituía a Justiça do Trabalho, órgão através do qual o Estado intervinha para regular os conflitos coletivos determinando o cumprimento do contrato e das normas existentes ou criando novas condições de trabalho.

Vê-se que a atuação sindical estava associada aos interesses do Estado que podia intervir no conflito de classes estipulando normas sob a justificativa aparente de promover a paz nacional, mas que tinha a finalidade latente de limitar a liberdade dos entes coletivos de estipularem, via negociação, as normas que iriam tutelar a sua relação.

O modelo sindical brasileiro, inspirado nas normas italianas, também era corporativista, caracterizado pelo sindicato único que deveria ser reconhecido pelo Estado e

com ele colaborar, sendo suprimidas as manifestações autonomistas ou contrárias ao seu interesse. Neste sentido o art. 138 da Constituição de 1937 com texto semelhante ao da Carta Del Lavoro.¹⁰

A norma constitucional, ainda, instituiu a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Executivo, um setor do Ministério do Trabalho que à época representava mais os interesses do governo do que os interesses dos empregadores e trabalhadores.

Na mesma linha italiana e visando mitigar a possibilidade das partes negociarem autonomamente, o Decreto Lei n. 1.237 de 1939, trouxe previsão expressa do Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

A estrutura sindical, então, fora construída para facilitar o controle do Estado que arrecadava a contribuição sindical instituída por lei, só permitia um único sindicato por categoria, proibia a greve, estabelecia a sindicalização por categoria e poderia criar normas para as categorias patronais e obreiras.

Esses elementos contribuíram para uma estrutura sindical que para sobreviver não precisava se legitimar junto aos trabalhadores e tinha mais cunho assistencialista do que reivindicatório.

A partir de 1946 a Justiça do Trabalho passou a fazer parte do Poder Judiciário, mas o texto constitucional manteve, expressamente, o Poder Normativo e, em última análise, o modelo sindical posto.

A finalidade do Poder Normativo, então, é criar normas para as categorias em conflito que não conseguem chegar a uma comunhão de interesses e recorrem ao Estado, por meio da instauração de um dissídio coletivo de natureza econômica. A sentença normativa proferida pelo órgão jurisdicional trabalhista estabelece as normas a que se submeterão os entes coletivos envolvidos no conflito de interesses.

Nesse contexto, o Poder Normativo afigura ser um mecanismo de ligação do sindicato ao Estado, que poderia estabelecer normas para as categorias que não chegassem a um acordo, sob o argumento de pacificação social. Neste sentido Arion Sayão Romita aduz que:

O fascismo repelia a luta de classes e optava, por conseqüência, pela negação ou ocultação do conflito industrial, preconizando a necessária colaboração entre os fatores da produção – o capital e o trabalho – para realizar os superiores interesses da produção nacional. O sindicato, portanto, deveria revestir as características de órgão de colaboração com o Poder Público e de entidade meramente assistencial. Corolário desta concepção seria a submissão do sindicato ao estrito controle do Estado. O sindicato estaria sujeito à intervenção do Ministério do Trabalho. (ROMITA, 2005, p.18).

E como a greve, instrumento de pressão e reivindicação da classe obreira, era proibida, caso os entes coletivos não chegassem a um acordo quanto às normas que iriam reger as categorias envolvidas na negociação, só lhes restava recorrer ao Estado.

Assim, a liberdade sindical acabava sendo apenas formal e o seu exercício restringido pelo Estado, situação legitimada pela própria Norma Fundamental, não trazendo mudanças as Constituições de 1967 ou 1969, mantendo-se praticamente intacto o modelo sindical instituído.

O governo militar instaurado a partir do golpe de 1964 interveio em vários sindicatos, destituindo suas diretorias combativas e desarticulando o que havia de movimento, em especial após o AI nº 5 de 1968, que potencializou o aparato repressivo do regime.

A Lei nº 4.330/64 que regulamentou o direito de greve, na verdade acabou inviabilizando o seu exercício. Ainda, a criação do FGTS em 1966 e a política salarial do governo comprometeram a negociação direta entre empregados e empregadores.¹¹

No período ditatorial ficou prejudicado o diálogo entre os sindicatos patronal e obreiro, que continuaram impossibilitados de desenvolver sua capacidade negocial autônoma, comprometendo, assim, o seu potencial sócio-transformador.

Apenas a partir da década de 80 pudemos observar mudanças políticas que influenciaram diretamente a postura dos sindicatos. Para Marlene Catarina de Oliveira Lopes e Melo e Antônio Moreira de Carvalho Neto:

[...] por mais que tenhamos pouca tradição de negociações coletivas nacionalmente centralizadas, é notório o impacto das conquistas do novo sindicalismo no Brasil. A difusão de conquistas obtidas por uma categoria mais organizada para outras categorias menos organizadas de todo o país demonstra o enorme poder de barganha alcançado pelos sindicatos ao longo dos anos 80. (MELO; NETO, 1998, p.80).

Superada a ditadura e iniciado o processo de redemocratização do Estado brasileiro, que culminou na promulgação da Constituição de 1988, o movimento sindical se reorganiza, fortalece e passa a lutar por melhores condições de trabalho para a classe.

A Norma Fundamental dedicou vários artigos para demonstrar a importância dos sindicatos e dos acordos e convenções coletivas, estimular a negociação coletiva e a participação dos trabalhadores na geração das normas e a valorizar a atuação sindical, buscando, em última análise a democratização das relações entre capital e trabalho. A intenção segundo Maurício Godinho Delgado foi:

[...] criar condições favoráveis a mais ampla participação dos grupos sociais na geração de normas jurídicas a comporem o universo normativo do país, democratizando o sistema de gestão trabalhista vigente ao valorizar formas autônomas do exercício do poder, não apenas por meio dos instrumentos políticos clássicos, como ainda mediante mecanismos de produção autônoma do Direito. (DELGADO, 2006, p.127).

O Estado deixa de ter controle político-administrativo sobre a estrutura sindical que passa a ser regida pelos princípios da livre associação, da autonomia e da real equivalência dos contratantes coletivos trabalhistas.

Entretanto, apesar dos avanços, restaram mantidos alguns institutos do modelo anterior como a unicidade, o enquadramento por categoria, o poder normativo e a contribuição compulsória, o que foi criticado ao argumento de comprometer a liberdade plena do ente coletivo.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2006) as consequências da manutenção dessas ambiguidades são, em primeiro lugar, a esterilização dos esforços empenhados pelo movimento sindical para criar formas autorreguladas de gerenciamento dos conflitos de classe, e, em segundo lugar, a postergação do processo de amadurecimento político e cultural da classe trabalhadora brasileira rumo ao pleno exercício de práticas de autorregulação, autotutela e autorresponsabilidade, que são fundamentais ao fortalecimento da democracia brasileira.

O poder normativo, em especial, passa a ser considerado um entrave à atuação efetiva do sindicato, inibindo e desestimulando a negociação coletiva. Por estes motivos, inicia-se um grande movimento para aboli-lo ou, ao menos, restringi-lo.

Ocorre que, paralelamente a este período de desenvolvimento e consolidação dos sindicatos, que lutavam por melhorias para a classe trabalhadora, houve a disseminação e implantação de políticas econômicas neoliberais - ideologia em ascensão no mundo inteiro desde os governos Thatcher, na Inglaterra, e Reagan, nos Estados Unidos - que passaram a atacar frontalmente o mundo do trabalho, tentando desestruturá-lo e gerando precarização, desregulamentação, flexibilização, desemprego e subemprego.

As normas trabalhistas de cunho social e protetivo, a partir da década de 1990, passaram a ser consideradas rigorosas e prejudiciais ao desenvolvimento econômico, motivo pelo qual deveriam ser combatidas.

A incipiente ascensão sindical sofre, assim, um novo ataque que afeta, mais uma vez, a sua atuação e estrutura.

Entretanto, apesar das dificuldades socioeconômicas, o movimento ainda busca ser atuante e na ocasião da greve dos petroleiros ocorrida em 1995, a Central Única dos

Trabalhadores apresentou queixa contra o governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho (OIT) alegando ofensa à liberdade sindical.

A OIT, por meio do Comitê de Liberdade Sindical oficiou o Governo brasileiro sugerindo a transformação do sistema de solução dos conflitos coletivos, a adoção da arbitragem quando solicitada pelas duas partes e a manutenção do dissídio coletivo apenas nos casos de greve em atividades essenciais. Para Antônio Carvalho Neto:

A década de 90 não foi uma década perdida para as negociações coletivas, em que pese o cenário extremamente desfavorável aos trabalhadores. O sindicalismo de ponta do Brasil [...] não só deu sinais de que está muito vivo como foi além da dura luta de resistência para não perder o que conquistou nos anos 80, chegando a garantir alguns avanços significativos e mesmo certo poder de intervenção em uma realidade que lhe é ainda mais desfavorável que a enfrentada pelo sindicalismo dos países desenvolvidos. (CARVALHO NETO, 2001, p.271).

A pressão, ao longo do tempo, por reformas na estrutura sindical culminou na alteração do § 2º do art. 114 pela EC 45/04 que passou a exigir o mútuo consentimento para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica, dificultando o acesso ao Poder Judiciário trabalhista no intuito de fortalecer a atuação autônoma dos entes coletivos.

4 O EXERCÍCIO DO PODER NORMATIVO E O COMUM ACORDO

O poder normativo sempre foi objeto de polêmica na seara laboral, pois para muitos autores ele restringia a liberdade sindical e desencorajava a negociação plena e independente entre os sindicatos patronais e obreiros na medida em que as partes poderiam sempre recorrer à intervenção estatal ante a ausência de acordo.

Para Regina Coeli Moreira Camargos:

De um lado, há os que afirmem que a arbitragem estatal é necessária à solução dos conflitos de classe no país, em virtude, principalmente, da disparidade existente no interior da organização sindical dos trabalhadores. A arbitragem estatal seria o mecanismo que asseguraria a manutenção dos direitos das categorias menos organizadas. Outros, entretanto, afirmam que a manutenção do dissídio inibe o pleno desenvolvimento da negociação coletiva, inclusive no âmbito das categorias menos organizadas, legitimado-se, assim, a existência de sindicatos pouco representativos. (CAMARGOS, 2009, p.65).

Dentre os argumentos desfavoráveis ao poder normativo, Mauro Schiavi enumera:

a) interferência indevida do Poder Judiciário na atividade legislativa; b) morosidade do judiciário trabalhista; c) falta de efetividade da sentença normativa, pois muitas vezes desvirtuada da realidade; d) despreparo técnico dos juízes em conhecer efetivamente o conflito coletivo e a realidade da categoria; e) engessamento da

negociação coletiva; f) acomodação das categorias profissional e econômica. (SCHIAVI, 2009, p.1183).

Entretanto, outros autores entendem que a intervenção estatal nos conflitos coletivos além de benéfica é salutar, pois, o estágio atual de desenvolvimento e maturidade de alguns sindicatos brasileiros não os permitiria realizar uma negociação coletiva ampla, justa e efetiva. O Poder Normativo seria uma forma de compensar as restrições que sofreu a liberdade sindical no Brasil no decorrer da história e que acabaram por gerar um movimento de classe frágil em relação a algumas categorias. Dentre os argumentos favoráveis aquele autor aponta:

a) acesso à Justiça do Trabalho; b) garantia de efetividade dos direitos trabalhistas, c) garantia de equilíbrio na solução do conflito coletivo, máxime quando uma das categorias é fraca; d) tradição dos países de Terceiro Mundo em solucionar o conflito por meio do Poder Judiciário; e) não impede que trabalhadores e empregadores criem consciência de classe e regulem seus próprios interesses; f) redução da litigiosidade e pacificação social; g) sindicalização por categoria e unicidade sindical; h) fragilidade do movimento sindical brasileiro; i) tendência universal de acesso à Justiça para a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. (SCHIAVI, 2009, p.1182).

Segundo João Orestes Dalazen:

[...] no exercício do Poder Normativo, a Justiça do Trabalho, muitas vezes desempenha o notável papel de reequilibrar ou contrabalançar as forças em conflito, concedendo a algumas categorias profissionais fracas em representatividade algumas vantagens que de certo não obteriam mediante negociação direta. Vale dizer: o Poder Normativo compensa e protege com garantias mínimas as categorias fracas e mal organizadas. Do contrário, apenas alguns poucos sindicatos de categorias profissionais mais fortes, se tanto, beneficiar-se-iam da negociação coletiva. (DALAZEM, 2005, p.103).

Nesse contexto, para não acabar em definitivo com o Poder Normativo, posto que, para alguns autores sua extinção deveria vir acompanhada de uma ampla reforma sindical¹², optou o constituinte derivado por uma solução intermediária, criando um obstáculo à livre e irrestrita intervenção estatal nos conflitos coletivos.

A finalidade da nova condição foi estimular a negociação coletiva, pois agora as partes deveriam se empenhar mais para chegar a um acordo, esgotando todas as vias negociais possíveis, recorrendo ao Judiciário só em último caso e ainda assim por mútuo consentimento.

A reforma constitucional limitou o Poder Normativo no intuito de incentivar a atuação sindical autônoma em virtude de seu potencial social transformador e cunho democrático.

5 ALGUNS ASPECTOS CONTROVERTIDOS SOBRE A NOVA EXIGÊNCIA

A exigência do comum acordo para instauração de dissídio coletivo e consequente exercício pelo Poder Normativo da Justiça do Trabalho trouxe discussões no que tange à sua constitucionalidade, aspectos processuais e relação com a realidade sindical pátria. Vejamos.

5.1 (In) Constitucionalidade do comum acordo e o direito fundamental de acesso à justiça

Um dos direitos e princípios fundamentais expressos na CR/88 é o da inafastabilidade da jurisdição, segundo o qual a lei não pode excluir da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. A partir do momento em que o Estado avoca para si o monopólio da jurisdição, ele assume o poder-dever de dizer o direito no caso concreto.

Diante de um conflito intersubjetivo, a parte pode exercer o seu direito de ação, que é o direito de provocar o Estado, através do Poder Judiciário, para que ele exerça a atividade jurisdicional, aplicando o Direito ao caso concreto.

Desde que haja lesão ou ameaça a direito o Estado é obrigado a atender ao pedido de prestação judicial, não podendo o juiz se eximir de analisar o caso concreto.

A necessidade de comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo de interesses representou, para parte da doutrina¹³, uma afronta ao direito e princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição, pois impôs uma condição para o acesso ao Judiciário e, sob este argumento, várias ADIn's foram propostas.

Entretanto, ao contrário das demandas tradicionais, o dissídio coletivo não visa a apreciação pelo Judiciário de lesão ou ameaça a direito, tampouco aplicação da norma ao caso concreto. Nos dissídios coletivos há a criação de normas para uma determinada categoria.

O que se pretende com sua instauração é a criação de normas que passam a reger as categorias patronal e obreira envolvidas, o que representa uma função *sui generis* da Justiça do Trabalho, motivo pelo qual não haveria que se falar em inconstitucionalidade do consentimento mútuo.

Em uma das ADIn's propostas (ADI n. 3.432-4/600-DF) o Procurador Geral da República, citado por Raimundo Simão de Melo, apresentou parecer afirmando que:

O poder normativo da Justiça do Trabalho, por não ser atividade substancialmente jurisdicional, não está abrangido pelo âmbito normativo do art. 5º, XXXV, da Constituição da República. Assim sendo, sua restrição pode ser levada a efeito por meio de reforma constitucional, sem que seja violada a cláusula pétrea que estabelece o princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário. (MELO, 2006, p.09).

No mesmo sentido o Enunciado n. 35 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho ocorrida em 2007 em que juízes, desembargadores, ministros, membros do Ministério Público e advogados debateram variados temas no campo do direito material e processual do trabalho:

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 a fomentar o desenvolvimento da atividade sindical, possibilitando que os entes sindicais ou a empresa decidam sobre a melhor forma de solução dos conflitos. (MIDIAINDEPENDENTE, 2011).

Pelo exposto, afigura ser distinto o objetivo da tutela convencional e da tutela decorrente do dissídio coletivo de natureza econômica, ou seja, enquanto naquela busca-se a aplicação do Direito ao caso *sob judice*, nesta há a criação de normas que passarão a reger as categorias envolvidas no conflito.

Assim, sob esta perspectiva, a exigência do mútuo consentimento para ajuizamento do dissídio coletivo de interesses não afrontaria o princípio da inafastabilidade da jurisdição.

5.2 O mútuo consentimento sob o aspecto processual: pressuposto processual ou condição da ação

As relações processuais para se estabelecerem e se desenvolverem precisam atender alguns requisitos de validade e eficácia, chamados pela lei e doutrina de pressupostos legais e condições da ação.

A ausência de qualquer destes requisitos leva à extinção do processo sem resolução do mérito nos termos do art. 267 do CPC, entretanto, o momento processual em que isto ocorre é diferente em cada um deles.

Os pressupostos processuais são requisitos atinentes à formação da relação processual e tem a ver com o acesso ao judiciário, assim, quando se entende que o comum acordo é pressuposto processual para o nascimento regular e válido do processo, o dissídio coletivo deve ser instaurado em conjunto, sob pena de extinção do processo. A relação só estará validamente formada se as partes, unidas, cumprirem o pressuposto.

Já as condições da ação são requisitos a ser observados depois de estabelecida regularmente a relação processual, para que o juiz possa solucionar a lide, assim, considerado o comum acordo como condição da ação, uma das partes, pode ajuizar o dissídio independente da vontade da outra que só vai manifestá-la em sede de contestação, implicando o silêncio em aceitação tácita. Apenas no caso de recusa formal da parte contrária o processo seria extinto, não chegando a ser analisado o mérito da questão.

Quer parecer que a exigência do consentimento mútuo é uma condição da ação, tese que se amolda melhor à realidade, pois, seria difícil exigir dos entes coletivos que não chegaram a um acordo autonomamente e encontram-se em conflito, instaurarem em conjunto o dissídio coletivo.

Assim, a manifestação da parte contrária pode vir na primeira oportunidade que lhe caiba falar nos autos, demonstrando sua concordância ou não com a ação.

5.3 A realidade sindical brasileira e a nova exigência constitucional: desafios

A partir da análise histórica do sindicalismo nacional pode-se perceber que em determinados momentos este sofreu significativa restrição à sua liberdade.

As ditaduras Vargas e militar e, posteriormente, a disseminação da política econômica neoliberal atuaram contra os entes coletivos sob o argumento de busca da paz nacional. Os conflitos de classe eram tidos como um problema que carecia de intervenção estatal e a atuação sindical acabou se restringindo, não raro, ao assistencialismo. José Augusto Rodrigues Pinto aduz que:

Com a inversão dos termos da equação, Getúlio Vargas imprimiu ao nosso Direito do Trabalho, até que sobreviesse a consolidação da consciência coletiva de seu operariado, um caráter de direito de dádiva do Poder. [...] Tal processo, virtuoso mas inegavelmente artificial, nos legou um sindicalismo frágil, porque dependente do Poder. Dele resultou um Direito Coletivo de importância secundária, pois, assumindo o Estado a figura de protetor do hipossuficiente econômico foi descarregada no campo do Direito Individual [...]. (PINTO, 2002, p.72).

Nesse contexto a atuação sindical restou prejudicada para muitas categorias, em especial, as negociações coletivas, instrumento democrático com potencial transformador da sociedade e emancipador do trabalhador.

Entretanto, mesmo com a marca deste passado, os sindicatos, nas últimas décadas, vêm buscando desenhar um novo futuro, assumindo a sua importante função social, política e econômica e lutando pela democracia e liberdade efetiva: seu grande desafio.

E, uma das formas de alcançar este desiderato, foi tentando acabar ou, ao menos mitigar, com os resquícios corporativistas que limitavam a atuação coletiva e estimular a negociação. Neste sentido a limitação do Poder Normativo trazida pela EC 45/04.

Entretanto, ressalta Raimundo Simão de Melo que o novo dispositivo:

[...] deve ser analisado dentro do contexto geral do sistema jurídico e, em especial, levando-se em conta o perfil do modelo sindical existente no Brasil, o qual ainda é de sindicatos fracos, desorganizados e sem poder negocial para enfrentar as classes econômicas [...] a alteração concernente ao mútuo consenso para instauração do Dissídio Coletivo, embora salutar para incentivar a negociação coletiva, deveria ser implementada em conjunto com a reforma sindical, através da qual se pretende fortalecer os sindicatos e priorizar a negociação coletiva. (MELO, 2006, p.7-8).

A alteração legislativa deveria, então, ser lida em consonância com a realidade sindical brasileira e acompanhada de outras mudanças necessárias para que se torne efetivo o direito social fundamental de liberdade sindical.

De acordo com a doutrina¹⁴, a manutenção da contribuição obrigatória, da unicidade e do enquadramento por categoria profissional na CR/88 compromete a atuação sindical. Para se manterem financeiramente, por exemplo, os entes coletivos não precisam de legitimação junto aos trabalhadores. Aduz Francisco Antônio de Oliveira que:

Nos últimos vinte anos, foi criado número excessivo de sindicatos, com o único objetivo de participar de contribuição sindical (antigo imposto sindical) [...] Certamente, ainda existem inúmeros sindicatos cujo poder de negociação é diminuto ou mesmo inexistente [...] sabe-se que as empresas, como regra, possuem maior poder de barganha. Se a representação profissional for de sindicato fraco, não haverá acordo, mas capitulação. Não haverá outra saída senão recorrer-se ao Poder Judiciário. A única possibilidade de equilíbrio está na submissão jurisdicional. (OLIVEIRA, 2009, p.552-553).

Em alguns setores da economia podemos observar sindicatos fortes, atuantes e combativos que se valem plenamente da negociação coletiva enquanto instrumento de melhoria das condições sociais dos trabalhadores, mas ainda há aqueles que necessitam contar com possibilidade de se recorrer ao Judiciário para resolver os conflitos coletivos¹⁵.

Não restam dúvidas da feição democrática e do potencial social transformador da atuação sindical, em especial, da negociação coletiva, e, ninguém melhor que os próprios trabalhadores e empresas, cientes da sua realidade e peculiaridades, para criarem normas que vão reger a sua relação (observando os direitos trabalhistas fundamentais).

Entretanto, para a negociação coletiva desempenhar o seu papel ela necessita de sindicatos solidificados. Neste sentido assevera João Orestes Dalazen que:

[...] a negociação coletiva pressupõe sindicatos fortes e representativos, o que contrasta presentemente com a realidade brasileira. [...] sem a construção de um sindicalismo representativo e combativo, que ostente real poder de barganha, constituiria grave irresponsabilidade eliminar, pura e simplesmente, o Poder Normativo. (DALAZEN, 2005, p.102/106).

Assim, conclui-se pela necessidade de uma leitura macro e harmônica da nova condição da ação trazida pela EC 45/04 (comum acordo), do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, do papel da negociação coletiva e da realidade e desafios dos sindicatos pátrios na contemporaneidade, pois:

[...] a missão fundamental do Direito é a de conter a realidade social e assegurar o desenvolvimento da pessoa humana. É, por isso mesmo, curial que o Direito e a realidade caminhem juntos, sob pena de um prejuízo recíproco: para o Direito, porque poderá se tornar essencialmente teórico e antiquado, e para a realidade porque poderá transformar-se em amontoado de fatos capazes de reduzir a liberdade da pessoa humana, prejudicando o processo social. (CATHARINO, 1971, p.190).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A história do sindicalismo nacional nos mostra que por muito tempo houve a negação do conflito entre capital e trabalho.

A CR/88 buscou estimular a atuação dos entes coletivos, conferindo grande importância aos direitos sociais fundamentais e liberdades sindicais, destacando a via negocial por seu caráter democrático e seu potencial transformador da sociedade através da melhoria das condições de trabalho para os obreiros.

A negociação coletiva passou a representar uma das mais relevantes formas de exercício da democracia e do poder popular, bem como instrumento de conquista e ampliação de direitos trabalhistas. As tratativas diretas entre empregados, via sindicato, e empregadores, diretamente ou também via sindicatos, podem conferir maior efetividade às normas coletivas porque são resultado do ajuste de vontade das partes envolvidas na negociação.

A despeito do potencial transformador e emancipador da negociação, restou demonstrado que a história sindical brasileira é marcada por peculiaridades que refletiram na sua trajetória.

Até o final da década de 80, nos mostra a doutrina, que o sindicato estava submetido ao Estado, que limitava a ação coletiva sob a justificativa de manter a paz social. A existência do Poder Normativo da Justiça do Trabalho era justificada sob este argumento.

Entretanto, as mudanças sociais e políticas e o anseio por efetiva liberdade sindical levaram ao questionamento da utilidade e consequências da intervenção estatal nos conflitos coletivos e, na intenção de estimular a negociação coletiva e robustecer os sindicatos

a EC 45/04 conferiu nova redação ao § 2º do art. 114, que passou a exigir o comum acordo para instauração do dissídio coletivo de natureza econômica.

A novidade gerou inúmeras discussões acerca da sua constitucionalidade, repercussões processuais e sua conveniência e compatibilidade com o estágio sindical atual.

A restrição ao exercício do Poder Normativo teve o intuito de estimular a resolução autônoma dos conflitos coletivos, devendo as partes esgotar todas as possibilidades de autocomposição antes de recorrerem à intervenção estatal o que, em última análise, tem potencial para promover o fortalecimento dos sindicatos, a democracia e a emancipação dos trabalhadores.

Entretanto, entende-se que o novo texto deve ser interpretado em consonância com a realidade sindical pátria, com as investidas neoliberais de desestruturação do Direito do Trabalho e com o papel que a Justiça do Trabalho exerce na defesa de condições de trabalho mais dignas.

O Estado deve estimular a autocomposição dos entes coletivos pela função social que ela exerce e por ser um importante instrumento de exercício da democracia, mas é importante que o incentivo leve em consideração os demais aspectos que permeiam a questão sindical no nosso país e a garantia dos direitos trabalhistas fundamentais.

Notas

¹ Expressão cunhada por Maurício Godinho Delgado segundo a qual deve ser respeitado um rol de direitos trabalhistas mínimos, impostos por lei, capazes de promover a dignidade do obreiro.

² As normas coletivas subdividem-se em Convenção Coletiva de Trabalho, quando se tratar de acordo firmado entre dois ou mais sindicatos patronais e obreiros ou Acordo Coletivo de Trabalho, quando se tratar de acordo firmado pelo sindicato dos trabalhadores e uma empresa.

³ Para Maurício Godinho Delgado (2009) a negociação coletiva deve observar o princípio da adequação setorial negociada, segundo o qual as normas autônomas juscoletivas devem implementar um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável e só podem ser objeto de transação as parcelas de indisponibilidade relativa.

⁴ Para Marlene Catarina de Oliveira Lopes e Antônio Moreira de Carvalho Neto (1998) a celebração de um acordo não equivale à criação de uma harmonia ou consenso, mas ao estabelecimento de condições que os trabalhadores considerem minimamente aceitáveis e que os patrões se dispõem, no limite, a tolerar.

⁵ O dissídio coletivo de natureza econômica visa a instituição de normas e condições de trabalho que irão vigorar no âmbito das relações empregatícias individuais.

⁶ Para Márcio Túlio Viana (2004) mais do que subprodutos do capitalismo, tanto o sindicato quanto o Direito que conhecemos são resultado de um seu *modo de ser*.

⁷ Segundo Carlindo Rodrigues de Oliveira (2011), o modelo sindical vigente nas primeiras duas décadas do século XX, tinha influência das correntes anarco-sindicalistas de origem européia,

responsáveis por um sindicalismo autônomo em relação ao Estado, ainda que restrito a poucas regiões do país, especialmente ao eixo São Paulo/Rio de Janeiro.

⁸ *III - L'organizzazione sindacale o professionale è libera. Ma solo il sindacato legalmente riconosciuto e sottoposto al controllo dello Stato, ha il diritto di rappresentare legalmente tutta la categoria di datori di lavoro o di lavoratori, per cui è costituito: di tutelare di fronte allo Stato e alle altre associazioni professionali gli interessi; di stipulare contratti collettivi di lavoro obbligatori per tutti gli appartenenti alla categoria; di imporre loro contributi e di esercitare, rispetto ad essi, funzioni delegate di interesse pubblico.*

⁹ *V- La Magistratura del lavoro è l'organo con cui lo Stato interviene a regolare le controversie del lavoro sia che vertano sull'osservanza dei patti e delle altre norme esistenti, sia che vertano sulla determinazione di nuove condizioni di lavoro.*

¹⁰ Art 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

¹¹ Segundo Regina Coeli Moreira Camargos (2009), a criação do FGTS reforçou os mecanismos inibidores da ação sindical ao extinguir a estabilidade no emprego após dez anos de permanência no mesmo local de trabalho e, a política salarial foi um instrumento de controle do movimento sindical, pois interditou a possibilidade da negociação coletiva pela via direta.

¹² Segundo Márcio Túlio Viana (2004), a comissão de juízes que vinha acompanhando a reforma sindical concluiu pelo fim do poder normativo, mas desde que articulado com várias outras medidas, como a proteção ao emprego e a abertura dos sindicatos para a democracia e a multiplicidade.

¹³ Neste sentido se posiciona Arnaldo Sussekind (2005).

¹⁴ Neste sentido Maurício Godinho Delgado (2009).

¹⁵ Segundo Carlindo Rodrigues Oliveira (2011), a despeito da possibilidade de se recorrer ao Judiciário para a resolução de conflitos coletivos, os relatórios do DIEESE de 2007, demonstram que a análise da taxa de judicialização no período compreendido entre 1993 e 2005 revela uma forte tendência de queda na recorrência à Justiça do Trabalho nos processos de negociação coletiva a partir de meados dos anos 1990. A trajetória declinante dessa taxa atingiu todos os setores econômicos e as regiões do País. Com isso, a via judicial de solução dos conflitos coletivos, que respondia por cerca de uma em cada cinco negociações coletivas entre 1993 e 1996, passou a ser pouco utilizada pelos agentes da negociação ao final da década. Segundo o estudo, esta via mostra-se marginal às negociações coletivas de trabalho nos dias atuais.

REFERÊNCIAS

CAMARGOS, Regina Coeli Moreira. **Negociação coletiva: trajetória e desafios**. Belo Horizonte: RTM, 2009.

CARVALHO NETO, Antônio. **Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio**: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira. Petrópolis: Vozes; Belo Horizonte: PUC Minas, Instituto de Relações do Trabalho, 2001.

CATHARINO, José Martins. **Temas de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1971.

DALAZEN, João Oreste. **Reflexões sobre o poder normativo da justiça do trabalho e a ec 45/2004**. Revista de Direito do Trabalho : [São Paulo], São Paulo , v.31, n.120 , p.100-113, out./dez. 2005.

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

_____, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; CARVALHO NETO, Antônio. **Negociação coletiva e relações de trabalho**: o debate atual. São Paulo: ABET, 1998.

MELO, Raimundo Simão de. **Ajuizamento de dissídio coletivo de comum acordo**. Justiça do Trabalho : Doutrina, Jurisprudência, Legislação, Sentenças e Tabelas, Porto Alegre , v.23,n.270,p.7-17, jun./2006.

MIDIAINDEPENDENTE. **Enunciados aprovados na 1ª jornada de direito material e processual na justiça do trabalho 23/11/2007**. Disponível em: <<http://www.midiaindependente.org/media/2010/03/467445.pdf>> Acesso em: 09/06/2011.

OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues. **A Negociação Coletiva e a Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/projetos/MTE/SACC/METAI/relatorioDRTSP2007.pdf>> Acesso em: 14/06/2011.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de Oliveira. **Dissídio coletivo – impulso bilateral – a tese da inconstitucionalidade**. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 73, n. 5, p. 552-556, mai. 2009.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. **O poder normativo da Justiça do Trabalho na reforma do judiciário**. Síntese Trabalhista, Porto Alegre , v.17, n.193 , p.10-35, jul.2005.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de Direito Sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do dissídio coletivo na atual jurisprudência do TST**. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 73, n. 10, p. 1181-1188, out. 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Do ajuizamento dos dissídios coletivos**. Revista do TRT/Ematra. Rio de Janeiro, n. 40, p. 25-29, jul./dez. 2005.

VIANA, Márcio Túlio. **A nova competência, as lides sindicais e o anteprojeto de reforma**. Revista do tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v. 40, n.70, p.19-33, jul/dez 2004.