

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

NATHALIA HUBER MACHADO

**RELAÇÕES DO TRABALHO E O PODER DA JUSTIÇA DO TRABALHO:  
Tendências de Desjudicialização no Rio Grande do Sul**

Porto Alegre

2011

NATHALIA HUBER MACHADO

**RELAÇÕES DO TRABALHO E O PODER DA JUSTIÇA DO TRABALHO:  
Tendências de Desjudicialização no Rio Grande do Sul**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Jorge Araújo

Porto Alegre

2011

NATHALIA HUBER MACHADO

**RELAÇÕES DO TRABALHO E O PODER DA JUSTIÇA DO TRABALHO:  
Tendências de Descentralização e Desjudicialização no Rio Grande do Sul**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovado em: 07 de dezembro de 2011.

BANCA EXAMINADORA:

---

Orientador: Prof. Dr. Jorge Araújo  
UFRGS

---

Profa. Karen Stallbaum

---

Prof. Walter Pichler

Porto Alegre

2011

*Dedico essa produção textual ao meu pai, que esteve presente  
nessa minha caminhada, mas a quem não foi permitido  
acompanhar e participar de sua conclusão.*

## **AGRADECIMENTOS**

*Este trabalho não poderia ter sido realizado sem o auxílio de algumas pessoas às quais não poderia deixar de agradecer.*

*Ao Walter Pichler, por me introduzir no campo das Relações do Trabalho e me ensinar grande parte do que sei hoje.*

*Ao Carlos Henrique Horn e Cássio Calvete, pela colaboração e participação para com o andamento desta dissertação.*

*Ao Jorge Araújo pela compreensão e confiança no meu potencial.*

*À FEE e FAPERGS, pela oportunidade de aprendizado.*

*E a minha família, que me apoiou integralmente nesse labor.*

***Minha eterna gratidão.***

## RESUMO

Esta produção cuida do estudo das Relações de Trabalho, sua criação, evolução, e situação atual, assim como um estudo de tendências e trajetórias. Seu foco principal tem como diretriz o estudo das relações de trabalho e seu escopo de atuação, assim como a teoria de desjudicialização e flexibilização do trabalho nas últimas décadas, bem como suas causas. Serão utilizados dados recolhidos no Tribunal Regional do Trabalho e na Delegacia Regional do Trabalho, entre 1997 e 2007, tais como dissídios coletivos julgados e homologados, e negociações diretas registradas no ministério do trabalho para o Rio Grande do Sul. Ademais, serão apresentadas prováveis tendências futuras para a relação do trabalho e teoria de Relação do Trabalho no RS, Brasil e no mundo. Assim como possíveis resultados dos fenômenos vistos recentemente.

**Palavras-chave:** Relações de trabalho. Desjudicialização. Flexibilização.

## **ABSTRACT**

This paper deals with the study of Industrial Relations, its birth, evolution, and current state, just as a study of tendencies and trajectories. Its main focus is set on the study of industrial relations and its range of action, and also on the theory of the decreasingly participation of de judiciary power in the Labor negotiations and the flexibilization of labor contracts and policies, and its causes. Data on collective bargaining from Rio Grande do Sul State, gathered from the Tribunal Regional do Trabalho and Delegacia Regional do Trabalho will be presented, such as the data on conflicts settled in court collected in Labor Court, and the direct negotiations registered in the Ministry of Labor, from the period of 1997 until 2007 to demonstrate the validity of such theories. Furthermore, this text will present future tendencies for the labor relations and for the theories of Industrial Relations for statewide, nationwide and worldwide, along with possible outcomes of the phenomenons seen nowadays.

**Keywords:** Industrial Relations. Judiciary Power. Flexibilization.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Participação da agricultura e da indústria no PIB (1908-1947).....	44
Quadro 1 - Padrões de Conduta do TST quanto a questões sobre o Exercício do Poder Normativo, nos anos 1980 e 1990 .....	53
Quadro 2 - Requerimentos processuais para a solução dos conflitos coletivos, segundo a CLT e diferentes Instrumentos Normativos Emanados do TST nas décadas de 1970-1990 .....	54-55
Quadro 3 - Iniciativas flexibilizadoras do governo FHC.....	66
Gráfico 2 - Negociações Coletivas com relação a sua quantidade registrados no DRT e TRT - RS- 1990-2006.....	71
Gráfico 3 - Dissídios Coletivos e Negociações Diretas - RS - 1998 - 2005 .....	72
Gráfico 4 - Dissídios Coletivos e Negociações Diretas em porcentagem - RS - 1998/2005 .....	73
Gráfico 5 - Negociações Coletivas registradas no DRT e TRT- RS - 1998-2005 .....	74
Gráfico 6 - Negociações Coletivas registradas no DRT e TRT em porcentagem - RS - 1998-2005 .....	75
Gráfico 7 - Teoria de Equilíbrio das Relações do Trabalho de Kaufman .....	77

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dissídios Coletivos ajuizados no Tribunal do Trabalho/RS -1990-2007...	68
Tabela 2 - Total de negociações diretas de trabalho registrados no RS entre 1998-2005 .....	69
Tabela 3 - Soma dos dissídios julgados e homologados RS, 1990-2006 .....	70
Tabela 4 - Dados referentes as negociações coletivas resolvidas através do DRT e TRT - RS - 1990-2006.....	71
Tabela 5 - Dissídios Coletivos e Negociações Diretas - RS - 1998-2005.....	72
Tabela 6 - Dissídios Coletivos e Negociações Diretas em porcentagem - RS - 1998-2005 .....	73
Tabela 7 - Dissídios e Negociações Diretas no DRT e TRT - RS - 1998-2005 .....	74
Tabela 8 - Dissídios e Negociações Diretas registrados no DRT e TRT em porcentagem - RS - 1998-2005.....	74

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2</b>	<b>TEORIA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b> .....	15
2.1	PRÉ INDUSTRIAL RELATIONS: A CRIAÇÃO DA RELAÇÃO DO TRABALHO ...	15
2.2	INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM DE DUNLOP .....	20
2.3	APLICANDO O SISTEMA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E RESULTADOS AUFERIDOS .....	25
<b>3</b>	<b>AGENTE REGULADOR E A JUSTIÇA DO TRABALHO</b> .....	31
3.1	PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO COMO ÓRGÃO REGULADOR .....	32
3.2	A HISTÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL .....	40
3.3	SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO E SUAS PECULIARIDADES .....	56
<b>4</b>	<b>FLEXIBILIZAÇÃO E DESJUDICIALIZAÇÃO DO TRABALHO</b> .....	61
4.1	ESTUDO SOBRE DESJUDICIALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO .....	63
4.2	DESJUDICIALIZAÇÃO NO RIO GRANDE DO SUL E DADOS COMPARATIVOS .....	67
4.3	POSSÍVEIS EXPLICAÇÕES PARA AS TENDÊNCIAS DE DESJUDICIALIZAÇÃO .....	75
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	79
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	82
	<b>ANEXOS</b> .....	85
	ANEXO A - Emenda Constitucional 45.....	86

## 1 INTRODUÇÃO

A existência das relações do trabalho como um fenômeno data desde os primórdios da civilização humana, pois nela sempre esteve presente a prática do trabalho, e aqueles que o coordenam. Contudo, só foi dada a devida importância a esse assunto recentemente e, somente no último século é que emergiu um campo de estudo separado, organizado e reconhecido, das Relações do Trabalho. Este campo então passou, desde sua criação, por diversas transformações e modificações para chegar ao que conhecemos hoje. Ele tem um início tímido e incerto como cura para um cenário laboral doente e conflituoso nascido na década de 1910, juntamente com a Segunda Revolução Industrial e a solidificação do capitalismo. Neste período, atritos violentos eram cenários comuns no ambiente de trabalho devido à desumanidade do capitalismo para com o trabalhador braçal. Ao mesmo tempo o pensamento Neoclássico vigente na época, não conseguia com suas diretrizes resolver esse problema laboral. A necessidade de criação de um campo de estudo das relações do trabalho, como disse Commons (citado por KAUFMAN, 2004, p. 589) viria “[...] para transformar o capitalismo em algo bom”.<sup>1</sup>

O campo “Relações do Trabalho” então angaria adeptos no meio acadêmico e no meio laboral atuante. Espalha-se, primeiramente em seu berço, Estados Unidos, seguido de outros países industrialmente desenvolvidos que tinham o inglês como língua mãe, e mais adiante, organizações foram fundadas, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e que alcançaram os demais países na medida em que esses se desenvolviam industrialmente.

Atinge seu ápice na década de 50, tendo como marco a publicação da obra de John Dunlop “*Industrial Relations Systems*” em 1958<sup>2</sup>, que serve de base e estrutura para a área até os dias de hoje. Nesse período, haviam sido estruturados sistemas de gerenciamentos dentro da maior parte das grandes empresas baseadas nos estudos das Relações do Trabalho, sindicatos são formulados, regularizados, e se tornam fortes, reivindicando e ganhando direitos para os trabalhadores de forma jamais vista.

---

<sup>1</sup> Tradução feita pela autora.

<sup>2</sup> Primeira edição é publicada em 1958. No entanto a literatura consultada se trata de sua reedição feita por (DUNLOP, 1993).

Depois desse desenvolvimento promissor, no entanto, o campo de Relações do Trabalho vai perdendo forças, e abrindo caminho para outras filosofias de gerenciamento das relações do trabalho, enfatizando novamente a abordagem neoclássica, em razão da globalização e da nova política neoliberal. Com isso, os direitos adquiridos dos trabalhadores vão se deteriorando, e o capitalismo, com a expansão do mercado internacional e da cada vez mais acirrada competição mundial, vai a passos largos relegando à segundo plano o seu mais importante produto do processo produtivo: a mão de obra.

Tendo isso como plano de fundo, cabe a esta produção textual analisar e ressaltar a relevância da área Relações do Trabalho e o equívoco de negligenciá-la. Área de extrema importância, a Relação do Trabalho aparenta subexplorada desde a nova onda política internacional neoliberal. Ferramentas como uso do poder jurídico para a arbitragem na negociação coletiva parecem estar perdendo a força e caindo em desuso, sendo geralmente substituídas por resoluções acordadas sem a presença ativa do governo e ou do órgão jurídico, tornando os contratos de trabalho mais flexíveis e convergentes com as necessidades das empresas (KAUFMAN, 2004).

Assim, essa produção textual tem por objetivo principal testar a procedência de tais afirmações no Rio Grande do Sul. Através de dados concretos, obtidos com o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e com a Delegacia Regional do Trabalho (DRT), demonstrar a decrescente procura pelo poder judiciário para a resolução dos conflitos trabalhistas coletivos (neste texto daqui em diante chamado de desjudicialização) no Rio Grande do Sul entre os anos 1997 e 2006, e ao mesmo tempo, o crescente sucesso na obtenção de acordos e convenções coletivas no mesmo período. Desta forma poderemos concluir se efetivamente a aplicação das metodologias do campo de estudo Relações do Trabalho tem recuado nos últimos anos, quais possíveis razões para tal movimento, se existente, e possíveis tendências no âmbito das relações e trabalho para o futuro.

Para tal há que primeiramente estudar o âmbito da relação do trabalho, suas características e peculiaridades e também analisar o sistema judiciário brasileiro, e a maneira como ele se insere, interfere e participa do sistema de relações do trabalho. Objetivando a clareza e a lógica, o texto estará dividido em três grandes capítulos com algumas subdivisões de maneira fácil e evolutiva, de forma que, ao chegar ao ponto da desjudicialização e a análise de dados, o leitor já estará familiarizado com o nicho de estudo, terminologias e demais sutilezas, estas fundamentais para

conceber o significado dos resultados adquiridos, inclusive para que o leitor possa chegar às suas próprias conclusões com relação à questão apresentada.

O primeiro capítulo se dedicará a exposição do campo de estudo: Relações de Trabalho. Este será subdividido em três partes. A primeira delas será a formação do escopo de estudo das relações do trabalho. Isso envolverá uma apresentação da sua história, com a evolução desenfadada da indústria na virada do século, caracterizada pela generalização das indústrias e crescimento e “infestação” dos aglomerados urbanos, precariedade de condições do trabalhador, tanto dentro quanto fora do meio de trabalho, e exploração do trabalhador (KAUFMAN, 2004).

Ainda dentro desta primeira subdivisão, a perspectiva teórico-econômica vigente, com Walras e a teoria Neoclássica, encarando a força de trabalho como um bem comum, não diferente de qualquer outro, que é negociado no mercado pelos agentes vendedores desse bem, trabalhadores, e os seus compradores, possuidores de capital (KAUFMAN, 2004). As problemáticas advindas desta forma de pensamento e suas falhas com relação a sua aplicabilidade, e com isso, o surgimento de uma nova perspectiva sobre as relações laborais e a formação de um novo campo de estudo, e mais adiante a consolidação de uma nova teoria (Relações do Trabalho) que viria a explicar e iluminar algumas questões recorrentes.

A segunda subdivisão aborda a teoria de Relações do Trabalho propriamente dita. Esta será derivada do primeiro guia criado sobre teoria do trabalho por John Dunlop (1958) chamado *Industrial Relations Systems*, que como o próprio autor dá a entender, não se trata de uma teoria completa com todas as explicações e dados empíricos, mas sim de um primeiro passo na exposição e explanação do campo para que mais adiante outros teóricos da área possam modificar, aprofundar e complementar. No entanto, mesmo não sendo considerada uma obra que contempla todas as peculiaridades do campo das relações do trabalho, e não fornecendo todas as respostas para os conflitos existentes no meio de trabalho, ele analisa a parte física do sistema, detalhando os diferentes fatores com o qual este sistema é composto e como se entrelaçam, originando os mais variados micro e macro sistemas nos mais diferentes âmbitos do trabalho.

A terceira subdivisão explica a aplicação da teoria introduzida no subcapítulo anterior nas realidades existentes nos berços de seu surgimento (primordialmente USA e Inglaterra, porém não excluindo todos os outros países industrialmente desenvolvidos) e de que forma buscavam alterar e melhorar as realidades existentes

nos ambientes de trabalho.

O segundo capítulo analisa basicamente, o sistema de trabalho no território brasileiro, porém usando não tão somente uma ótica teórico-econômica, mas uma ótica legal, ou seja, olhando a absorção dos pressupostos de Relação de Trabalho pelo órgão jurídico e a sua intervenção na relação do trabalho, observando que a intervenção do órgão jurídico está diretamente relacionada com o intervencionismo estatal e a distribuição de poderes dos agentes. Aquém, o Brasil possui um sistema jurídico singular quando se trata de sua intervenção no âmbito do trabalho, não presente em outros países, mesmo os claramente permeados pela *Industrial Relations* (IR), e por meio deste bloco se pretende explorar essa singularidade. Este será dividido em três partes, buscando da mesma maneira gerar um embasamento histórico e teórico sobre o assunto para mais adiante, ter em mente sua relevância nos resultados apresentados por esta produção textual.

A primeira subdivisão traz uma breve análise do papel da justiça do trabalho em sua forma mais geral, encontrada na maioria das economias mundiais, escopo de atuação e limitações de intervenção.

A segunda subdivisão se dará de forma a expor o histórico da Justiça do Trabalho no Brasil, desde seu tardio desenvolvimento e suas diversas alterações acompanhando movimentos político-econômicos, ideologias e contextos vigentes, passando por períodos de democracia e de ditaduras, com a exploração da temática social do trabalho e grande controle das liberdades tanto dos agentes patronais quanto dos trabalhadores.

E a terceira subdivisão visa focar exatamente a peculiaridade e singularidade da Justiça do Trabalho do Brasil, que parte do princípio que os atores que se relacionam neste sistema do trabalho apresentado no primeiro bloco são, de fato, dotados de forças desiguais, e, portanto, toma para si o papel de agente balanceador de forças, além de mediador de conflitos. E que para tal função, diferentemente das outras áreas da atuação jurídica, e diferentemente da justiça do trabalho de outros países, a justiça do trabalho brasileiro possui um órgão próprio dedicado exclusivamente ao âmbito do trabalho, onde conta não só com o poder de arbitrar conflitos, mas também com o de criar normas para a interação desses atores, poder esse normalmente exclusivo do legislativo.

O terceiro capítulo consiste finalmente do foco principal do trabalho, a tendência à desjudicialização e flexibilização do trabalho, exposto pelos dados do

TRT e DRT adquiridos, tendo como pretensão mostrar uma queda da resolução de conflitos através do TRT entre os anos de 1997 e 2006, onde houve intervenção direta da justiça do trabalho arbitrando no resultado dos conflitos e, ao mesmo tempo, um crescimento na resolução destes conflitos através do DRT, órgão este que não intervém diretamente, servindo somente de agente mediador, validando de forma legal conflitos resolvidos pelos próprios atores envolvidos.

Essa demonstração se dará introduzindo uma teoria de flexibilização e desjudicialização do trabalho, baseando-se num estudo histórico. Continuando, expondo os dados registrados, número de dissídios coletivos registrados no decorrer do período em estudo, no TRT, separando-os em duas listas: julgados e homologados, e as negociações diretas (compostas por acordos e convenções coletivas) registradas no DRT no mesmo período. Dessa forma, além de mostrar mais claramente a intervenção de cada órgão dentro da resolução de conflito no Rio Grande do Sul, ainda podemos ver a demanda de cada um dos órgãos com o passar dos anos, podendo então tomar uma posição mais concreta com relação à existência de uma desjudicialização. (KAUFMAN, 2010; PAESE, 2011; HORN, 2006)

Após essa análise, serão apresentadas possíveis razões para tais resultados, levando em consideração trabalhos de pesquisas realizados por outros autores que defendem a teoria de desjudicialização e flexibilização, e suas causas. Além de demonstrar a possível representatividade dos dados estaduais com relação ao país como um todo e inclusive, uma tendência mundial.

E finalmente em um último capítulo, serão recaptulados, de forma sucinta, todos os fatores acima formadores do cenário do estudo demonstrado, expondo as conclusões sobre o resultado, expectativas com relação ao campo das Relações de Trabalho, sua aplicabilidade no sistema laboral vigente e expectativas e “*insights*” sobre rumos a serem seguidos dentro do ramo. Existe uma procura por um equilíbrio de poder dos atores dentro do sistema de Relações do Trabalho visando um ponto ótimo com menor custo de transação entre custo e benefício do empregado e empregador, e dentre outras razões, com uma modificação na ideologia da sociedade do século XXI em geral (Neoliberalismo), nada mais natural que um acompanhamento na modificação dos pressupostos da Relação do Trabalho para melhor se ajustar e refletir o contexto vigente, tornando mais uma vez o IR em um campo de estudo que pode deixar a desejar no cunho teórico, porém extremamente prático e aplicável, por basear-se em mercados e situações reais. (KAUFMAN, 2010).

## 2 TEORIA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Seria de extrema importância deixar claro, antes de mais nada, as diferenças de definições entre as diversas formas em que o termo Relação do Trabalho é utilizado neste texto, evitando-se mal entendidos no transcorrer da leitura com relação ao seu entendimento.

Aquém do seu sentido literário geral de relação do trabalho, representando como o próprio nome diz, a relação dos diferentes atores dentro do âmbito trabalho, ainda existe a metodologia das Relações de Trabalho e a teoria das Relações de Trabalho. Suas diferenças são basicamente temporais e evolutivas. A metodologia das Relações de Trabalho implica nos pressupostos recorrentes aplicados à relação do trabalho como, por exemplo, a crescente preocupação social com o trabalhador e a procura pelo equilíbrio de poderes dentro das relações de trabalho. Com o tempo, esses pressupostos foram aprimorados através da criação de um campo de estudos, e então reconhecido e consolidado como teoria: Relações do Trabalho. A metodologia manifesta-se na presença ainda desorganizada, e na aplicação ainda inconsciente da teoria das Relações do Trabalho, sendo esta, presente desde o final do século XIX nos Estados Unidos, Inglaterra, e demais países de mesmo grau de desenvolvimento industrial. A teoria, no entanto toma forma mais adiante, se solidificando nos Estados Unidos na década de 1950 e se modifica no decorrer dos anos com a evolução da relação do trabalho (KAUFMAN, 2004). É dessa forma então que pressupostos da Relação do Trabalho podem, por exemplo, estar presentes no Brasil no início do século XX, sem que a teoria propriamente dita tenha sido consolidada.

### 2.1 PRÉ INDUSTRIAL *RELATIONS*: A CRIAÇÃO DA RELAÇÃO DO TRABALHO

A presença da relação do trabalho em sua definição mais básica está presente em todos os Estados e economias onde haja pessoas que trabalham em troca de um salário. O campo de Relações do Trabalho, porém, tem seu início nos Estados Unidos por volta de 1910 e evolui, disseminando-se primeiramente por países de língua inglesa, e mais adiante pelo resto do mundo, acompanhando a evolução industrial.

Desde a ruptura do Estado com a religião, o acúmulo de capital não era mais mal visto, e a ambição de possuí-lo e multiplicá-lo se tornava o fator propulsor de grandes evoluções na história. Em pouco tempo, a acumulação do capital havia se tornado uma nova filosofia aplicada e os retentores deste capital usavam de seu novo poder obtido para eliminar possíveis barreiras no caminho da sua multiplicação. Eis então o evento do capitalismo, este que será o motor para a criação da Relação de Trabalho. Como será mencionado mais adiante quando abordarmos o Sistema de Relação do Trabalho de Dunlop, o agente tem poder enquanto deter meios de se impor com legitimidade, e, portanto governos e capitalistas se utilizavam uns dos outros para legitimar seus poderes, trocando parte dos lucros por legislação de condições favoráveis. Era de se esperar, portanto, que pouca atenção fosse dispensada ao segmento do trabalho já que era de interesse do capitalista, única e exclusivamente seu lucro. A força de trabalho era considerada mais uma matéria prima inerente do sistema produtivo, que deveria ser obtida de forma mais barata, e explorada de forma mais eficiente possível. Algumas poucas leis existiam regulamentando essa nova formulação de trabalho industrial generalizada, porém se limitavam a delinear a prestação de mão de obra como um serviço assalariado não escravo.

Em alguns países eclodiram revoluções da massa trabalhista resultando em ditaduras, movimentos socialistas, todos estes, mesmo que só inicialmente, tinham a intenção de implementar leis de proteção ao trabalhador garantido condições socialmente aceitáveis, e de um sistema jurídico e um governo capaz de interferir e agir em prol do trabalhador, protegendo seus direitos. Entretanto, não cabe a esta dissertação estas outras alternativas de resolução para o problema social criado com o capitalismo. A alternativa cabível que interessa no momento se trata de uma reformulação dos agentes e seus papéis já mencionados anteriormente, seguindo as diretrizes da escola *Industrial Relations*.

A Relação do Trabalho (*Industrial Relations*<sup>3</sup>) teve seu berço juntamente com o nascimento da Segunda Revolução Industrial, produções em escala, com a criação de um novo método de produção onde o trabalhador não mais precisava saber fazer de forma completa o produto, mas sim desempenhar uma única função

---

<sup>3</sup> Tradução literária é Relação Industrial. Como o campo de estudo nasce de uma problemática criada com a indústria e o novo tipo de trabalhador industrial, o termo era apropriado. No entanto o termo engloba todo o tipo de trabalho assalariado.

continuamente ao longo do seu dia, sem a necessidade de uma aptidão específica se não a de ser rápido e eficiente no seu desempenho, e sem ver o resultado do seu trabalho. Isso cria um novo tipo de mão-de-obra, não qualificada, e abundante no mercado. Essa mão de obra, que na época abrangia inclusive crianças, vivia e trabalhava em estado calamitoso, por salários inferiores aos de subsistência, jornadas de trabalho excessivas e condições de alta periculosidade. Os capitalistas donos de indústrias auferiam lucros exorbitantes, reinvestindo em maquinários e expansão dos negócios, vislumbrando mais e mais crescimento, com maiores lucros. Esse dinheiro e produção alimentavam e sustentavam as economias de seus países, o que tornava esses capitalistas ainda mais poderosos. Eram, pois, retentores de poder dentro da sociedade onde estavam inseridos.

Os ganhos com esse deslanche da indústria pareciam tão prometedores que pouca importância se dava ao crescente endividamento da população, à pouca estrutura e desorganização do mercado, que já indicavam sinais de saturação, e que mais adiante veio a se provar desastroso com a Grande Depressão do final da década de 1920 início da década de 1930.

A condição de trabalho das grandes massas, que já não era boa se torna crítica devido à pouca demanda de produção, o que gerou demissão em massa, formando um contingente de mão de obra ociosa se vendendo por qualquer preço para garantir sua sobrevivência; essa disputa pelo trabalho gera uma demanda por qualquer que fosse o trabalho, em qualquer que fosse a condição. Muitos morriam pelas condições precárias e exaustivas de trabalho, sem que fosse dada a merecida atenção. A mão de obra era farta e facilmente substituível, devido a sua qualidade de não-especializada. Isso tudo forma o cenário da época, e serve de útero para uma metodologia socialmente mais engajada e consciente de *Industrial Relations*.

Além deste cenário ainda havia a ideologia econômica emergente na época sobre mercados autorreguladores e eficientes, onde o constante atrito entre oferta e demanda de produtos por conta própria chega a um ponto ótimo de equilíbrio que especifica a produção e preço do produto. Essa teoria, tendo como um de seus representantes Walras, denominada Neoclássica, tinha como premissa que o sistema capitalista era perfeito por si só, pois ambos agentes de oferta e demanda disputavam em um campo de batalha neutro, o mercado de competição perfeita, como semelhantes, onde ambos possuíam forças semelhantes, e que qualquer intervenção traria um desequilíbrio que geraria maiores custos de produção e

sacrificaria a eficiência dessa produção, e devendo ser evitada a todo o custo.

A Escola Neoclássica baseada na teoria de mercados autorregulados dizia que dada uma situação de mercado perfeito onde há informação e concorrência perfeita, para qualquer produto, chegará a um equilíbrio ótimo que trará como resultado seu preço ótimo entre oferta e demanda. O trabalho, ou seja, a venda pelo trabalhador de sua mão de obra no mercado, segundo os neoclássicos, se comporta assim como qualquer outro bem, onde o trabalho ofertado será absorvido pela demanda a um preço ótimo, onde ambos os agentes sairiam satisfeitos e que, dado algum desequilíbrio neste sistema, as partes envolvidas tomariam providências para que o sistema voltasse a uma situação de equilíbrio. Tomando o trabalhador por exemplo, quando ele se sentisse explorado, não aceitaria mais vender sua mão de obra em virtude do preço estar abaixo do ótimo, organizando greves, ou gerando um absenteísmo generalizado, e o comprador da mão de obra, neste caso o dono de indústria, não teria outra opção a não ser elevar o salário a um nível ótimo novamente, onde então os fornecedores de mão de obra aceitariam novamente ofertar sua mão de obra no mercado.

Como Kaufman (2010) exprime de forma muito clara em seu artigo, o que essa teoria falha em compreender é o desequilíbrio inicial pertinente a essas duas categorias de atores. O dono de indústria ao se ver sem funcionários para trabalhar, pode perder seu meio de multiplicar seu capital, porém não perde, pelo menos inicialmente, sua forma de se manter e de se sustentar. O trabalhador por outro lado, que vive somente da venda de sua capacidade de trabalho, não portando, meios de trabalho, conhecimento, ou qualquer capital que possa sustentá-lo além do salário pago por sua mão-de-obra, não pode se permitir ficar, possivelmente, por tempos prolongados sem sua maneira de sustento esperando que o preço de sua mão de obra se realoque para um ponto ótimo. Esse ponto sozinho já demonstra um claro desequilíbrio de poder entre os dois atores.

Outra maneira de perceber a inadequação de classificação da mão-de-obra como bem comum, é partir do princípio que há uma situação de competição e mercados autoreguladores perfeita, onde a mão-de-obra ofertada esta sendo em sua totalidade absorvida (salvo o desemprego voluntário), a um determinado preço ótimo. Então simular a passagem de tempo através da elevação da oferta de mão de obra no mercado (crescimento da população economicamente ativa) o que forçaria a um novo ponto de equilíbrio, dada uma mesma demanda por mão-de-obra. Ou seja,

para que toda essa nova força de trabalho seja absorvida, se desloca o ponto de equilíbrio para um ponto equivalente a um salário inferior ao anterior, onde os trabalhadores já empregados devem aceitar um salário inferior ao que possuíam (KAUFMAN, 2010). Para um bem comum, desprovido de razão e desejo próprio, isso não seria um problema, porém quando falamos de reduzir salários, podemos ver como isso desencadearia um problema maior. Podemos imaginar como um funcionário se sentiria desmotivado a ter que trabalhar a mesma quantidade de horas por um retorno menor, criando uma desmotivação muito provavelmente de proporções maiores do que sua diminuição de salário. Assim ocorreria a diminuição da produção da indústria como um todo apesar do aumento de funcionários.

Diante desse impasse é que muitos acadêmicos da época passaram a se voltar para essa questão à procura de uma explicação e ajuste para a teoria neoclássica, ou com a formulação de uma nova teoria que fosse mais fidedigna com a realidade que presenciavam. Houve tentativas de explicações tanto pela escola Neoclássica quanto pela Escola Leninista<sup>4</sup> também existente na época; ambas possuíam teorias falhas quando se tratava de explicar a dicotomia, cooperação e conflito, dentre agentes na relação empregatícia dos agentes. Neste exato contexto é que foram surgindo novos estudos<sup>5</sup> e maneiras de explicar a realidade da relação do trabalho, num escopo mais abrangente que só o econômico, tendo em mente os aspectos sociais e psicológicos dos agentes envolvidos.

Desse novo movimento surgiram pensadores como Dunlop, Commons, dentre outros, que vieram a incentivar a criação de estudos das relações de trabalho, a Escola do Industrial Relations, e de onde mais adiante surgiu a obra que veio a ser considerada um primeiro guia tentando explicar o contexto da relação do trabalho chamado *Industrial Relations Systems* de Dunlop publicado em 1958. A beleza dessa linha de pensamento é que ao invés de se estudar de forma geral o problema, criar teorias e só depois tentar “encaixar” a realidade dentro delas (típico das teorias com base matemática), IR segue o caminho oposto e encara o problema com todos seus níveis e *nuances* e tenta uma teoria que explique a realidade da forma em que ela se apresenta naturalmente. Isso, no entanto, a torna mais abstrata e menos

---

<sup>4</sup> Escola de pensamento econômico que tem como pressuposto a colaboração total entre empregador e trabalhador, funcionando assim como um time, ao contrário do sistema neoclássico onde há uma situação de competição e conflito natural entre os atores (KAUFMAN, 2010).

<sup>5</sup> Inclusive com incentivo capitalista. Tinham interesse em diminuir o conflito causador de uma perda de produtividade na indústria, e também buscar uma forma de transformar a força de trabalho em massa consumidora da produção através da capacitação financeira do trabalhador (KAUFMAN, 2004).

exata, o que a faz aos olhos dos mais ortodoxos muito vaga e fraca de provas de sua funcionalidade e veracidade apesar de coesa e extremamente visual.

## 2.2 INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM DE DUNLOP

Como mencionado antes, John Thomas Dunlop, um dos nomes mais ilustres dentro da IR, depois de estudar, lecionar, e analisar o contexto da relação do trabalho por distintas áreas de estudo, mantendo-se sempre próximo a uma perspectiva real do seu objeto de estudo, cria um guia em 1958, chamado *Industrial Relations Systems*, que ele mesmo afirma ser uma mera base para um estudo e aprofundamento futuro, sintetizando o que seriam os principais elementos e características da relação do trabalho, isso para que se possa entender o funcionamento desse sistema para que mais além fosse possível chegar a um melhor aproveitamento deste, de forma a minimizar os conflitos e chegar a uma opção tanto econômica, quanto socialmente correta a respeito da relação trabalhista. “[...] uma teoria geral de relações de trabalho; ele [o livro] busca oferecer ferramentas para interpretar e entender o mais amplo leque de fato e de práticas nas relações de trabalho” (DUNLOP citado por HORN; COTANDA; PICHLER, 2009, p. 1052).

Nesse livro, Dunlop cria um sistema baseado em quatro elementos básicos que permeiam e interferem no conflito moldando assim a relação de trabalho: estes são atores, contextos, ideologia e normas. Os atores interagem influenciados pelo contexto em que estão inseridos, que é envolta por uma ideologia característica do momento histórico ou nicho onde se encontra e contribui para a definição do papel de cada ator. O resultado dessa interação, desse sistema de relações de trabalho, gera um grupo de normas que então disciplina o vínculo empregatício assim como as demais formas de interação dos atores. Portanto é fácil observar como uma mudança histórica ou de entendimentos compartilhados por uma sociedade pode alterar as normas e o relacionamento entre atores e ilustra a gama de possibilidades de customização das relações de trabalho.

Os atores são compostos de três elementos ou organizações: Os trabalhadores, os administradores e as agências governamentais ou privadas especializadas. A organização dos trabalhadores é composta obviamente dos trabalhadores em si, mas também de organizações formalmente estabelecidas como sindicatos, associações,

federações que buscam fornecer meios para que os trabalhadores venham defender seus interesses de forma coletiva. Estes podem ser bastante formais e organizados, ou não, porém dificilmente o trabalhador se encontrará totalmente desorganizado, já que um mínimo de convívio entre eles gera de forma espontânea grupos de discussão para lidar com problemas específicos a esse grupo ou para responder a específicos desenvolvimentos no ambiente de trabalho (DUNLOP, 1993) .

A organização de administradores que, de antemão deve ser ressaltado que não necessariamente corresponde aos donos de ativos ou capitais, e sim seus representantes (tomadores de decisão), varia em tamanho e poder de forma variada, desde a estrutura empresarial familiar, passando por pequenas, médias, e grandes empresas, multinacionais e agências internacionais. A organização dos administradores também possui agentes de representação como sindicatos patronais e federações, as quais, assim como na organização de trabalhadores, o agente utilizado na negociação dependerá do escopo ou nível da negociação proposta, agindo dentro de um setor da empresa, em toda ela, numa categoria empresarial, ou certa área de atuação (HORN; COTANDA; PICHLER, 2009, p. 1052).

E por último temos as agências especializadas, que servem de balanceadores, ou intermediadores, tendo seu foco de atuação extremamente dependente da sociedade onde está inserido, indo de agentes com um poder tão amplo que chega a anular o poder dos outros dois atores, como por exemplo, um governo ditatorial que limita o poder dos demais atores de expor seus interesses, a agentes com um poder tão limitado não chegam a propriamente interferir, o que permite uma vasta liberdade aos outros dois atores. Suas funções podem incluir a resolução de disputas, fornecer treinamento, aconselhamento, garantir cuidados com saúde ou aposentadoria, porém não se limitando a nenhum escopo específico de atuação. Esse agente é particularmente relevante para essa dissertação porque envolve exatamente o poder auferido à Justiça do Trabalho (órgão delegado de arbitrar) na intervenção e controle de interação dos demais autores no Rio Grande do Sul e sua suposta variação em poder (DUNLOP, 1993).

Esses três atores interagem sob a influência de três contextos relevantes, sendo eles a tecnologia, o mercado, e a distribuição do poder na sociedade como um todo. Esses contextos são decisivos na modelagem da relação de trabalho e na modelagem das normas estabelecidas para reger essa relação. O contexto

tecnológico trata de um foco logístico, ou seja, as condições de trabalho sendo a organização da empresa e funções de trabalho. A organização do trabalho tem a ver com o tamanho da empresa, da força de trabalho, da duração do trabalho entre outros. A função do trabalho se trata mais da jornada de trabalho, ritmo e ao conteúdo do trabalho em si, tendo em vista o que se espera dessa força de trabalho. A tecnologia afeta a forma de organização dos trabalhadores e administradores expondo fatores problemáticos para administradores e trabalhadores, e ao mesmo tempo limitando as opções de soluções factíveis para tais problemas, criando assim normas distintas para fatores problemáticos distintos, para tecnologias distintas. O contexto mercado como o próprio nome diz, se define pelo mercado de atuação do produto. Isso compreende as limitações orçamentárias das empresas, o caráter de concorrência desses mercado (concorrência perfeita, oligopólio, monopólio) e o tipo de mercado, variando do local ao internacional, do protegido ao desprotegido (concorrência perfeita), e também das características da força de trabalho, como etnia, cultura, religião, educação, e qualificação. Devido à produção depender do desempenho da empresa no mercado, de capacidades financeiras, e de todos demais fatores citados acima, o fator contexto de mercado incide diretamente sobre a liberdade no estabelecimento das normas respeitando tais quesitos, especialmente no que tange à remuneração do trabalhador, períodos de duração das normas criadas, e para revisão delas no caso de normas estabelecidas, porém, não mais aplicáveis devido a uma mudança de mercado.

Finalmente o contexto poder, de extrema relevância para a teoria de IR compreende a distribuição de poder dentre os atores na sociedade. A definição de poder dentro da relação de trabalho se dá através da capacidade dos atores em influenciar mais ou menos a relação entre eles próprios na intenção de favorecer os seus interesses e influenciar na imagem que cada ator tem de si (HORN; COTANDA; PICHLER, 2009; DUNLOP, 1993). Cabe ainda enfatizar que o poder reflete a autoridade, posição, e *status* do ator, sendo, portanto decisivo na personificação de seu papel a cumprir dentro da relação de trabalho. Como resultado dessa distribuição de poder, as formas consideradas corretas para a interação dos atores passam a ser impostas de dentro da sociedade, criadas pelo sistema de relações de trabalho e reconhecidas pela sociedade, e de fora da sociedade através de normas que podem refletir o poder natural, que seria uma reflexão e resultado do poder imposto de dentro da sociedade, ou podem advir de

um poder artificial, como normas criadas em uma ditadura, onde elas não necessariamente refletem o poder observado dentro da sociedade, mas que tem o poder de alterar o poder dentro dela.

O terceiro elemento base do sistema de relações de trabalho, a ideologia, reflete as crenças, e como o nome diz, ideologias compartilhadas pelos autores. Ela é o elemento de integração dos elementos já mencionados, gerando uma identidade para cada ator, definindo seu papel, assim como define também as idéias que cada ator tem com relação aos demais atores da relação e como acreditam que estes também deveriam se comportar. Além disso, a ideologia forma um ambiente de compatibilidade e um senso de harmonia entre as ideologias dos diferentes atores, já que atores com diferentes crenças sobre seus devidos papéis a cumprir não conseguiriam interagir de maneira harmoniosa.

Esses três elementos juntos: atores, contextos, e ideologias formam um sistema de relacionamento, e juntos fornecem o quarto elemento: as normas (DUNLOP, 1993; HORN, COTANDA, PICHLER, 2009). Normas nada mais são do que criações de regras que transcrevem as formas de engajamento entre atores permeadas por todos os elementos pertinentes àquele sistema de relação do trabalho. Ou seja, levam em consideração as crenças, etnias, papéis de cada ator, poder, mercado, tecnologia vigente num nicho para criar regras de engajamento para esse mesmo nicho. As normas podem ser formais, geradas por regras devidamente estabelecidas através de leis, legislação do trabalho ou qualquer outro tipo de decisão governamental, ou podem ser informais, unicamente presentes como tradições e costumes daquele sistema de trabalho. Além disso, as normas ainda são divididas quanto ao seu foco de atuação. Diz-se normas de procedimento quando visam estabelecer procedimentos para estabelecer normas e procedimentos de decisão com relação às suas aplicações particulares, e normas substantivas quando objetivam regular direitos e deveres dos atores, compensações e remunerações em todas as formas.

Isso exposto, ressalta-se a importância de poder atribuída para cada ator, pois o poder vai muito além da capacidade de se impor perante os outros. Mais que isso, o poder pode influir na tomada de decisão dos outros atores, usando da capacidade de forçar mudanças de decisões ou gerar uma aura de influência que se torna parte integrante do ambiente, e que por esta razão é levada em consideração na tomada de decisão dos demais atores. É nessa exploração do uso do poder que

surge a autoridade dos atores, que difere do poder num quesito básico: a autoridade é o poder legitimado pelo sistema, o poder real dentro do sistema de Relação do Trabalho. Segundo Salomon (1997, p. 69): “A autoridade é alcançada através do poder e vice-versa”. E para Pichler (2005, p. 26):

A autoridade é definida como o uso legítimo do poder. O conceito de poder é aqui empregado de duas maneiras. Um sentido é a habilidade de um ator ou indivíduo de controlar os demais, ou impor diretrizes ou regulamentos aos outros. O outro sentido se trata da habilidade de influenciar a tomada de decisão ou ação alheia. Influenciar a decisão dos demais agentes pode se tratar da habilidade de forçar uma mudança na decisão de outrem, ou a habilidade de gerar influência implícita.

O ator que possui maior poder, e que consegue usá-lo de forma eficiente, legitima-o influenciando na opinião pública e na criação de normas, auferindo-lhe então autoridade para exercer seu poder<sup>6</sup>.

Outro ponto que merece ser observado, é que na medida em que diminuimos o escopo do Sistema de Relações do Trabalho, saindo de uma teoria geral, indo para um sistema nacional, estatal, chegando a um setor de uma empresa, ou seja, a medida que analisamos o sistema com uma lente micro, crescem em importância os fatores de contexto, pois cada vez se torna mais específica a problemática do relacionamento, tornando-o mais perto dos atores e do meio que o cercam. Com isso há um peso maior do ambiente que rodeia esse sistema (DUNLOP, 1993).

Quando olhamos um sistema de forma geral, um interesse trabalhista, como por exemplo, um aumento de salário, se torna pouco relevante a etnia de uma empresa no Brasil, ou das tecnologias utilizadas nos Estados Unidos ou da qualificação da mão de obra, em alguma outra localidade. Porém quando analisamos uma empresa, em um determinado país, como por exemplo, um pedido de auxílio-creche para funcionárias com salário inferior a dois salários mínimos em uma empresa no interior de Rio Grande do Sul, o ambiente conta muito mais, pois pode haver uma ideologia vigente naquele sistema específico em que mães de baixa renda deveriam ganhar um auxílio. A legislação brasileira poderia ter uma norma específica para casos desse tipo, ou a empresa onde essas mães trabalham pode ser uma micro empresa que não tem condições de fornecer tal auxílio dada a sua produção e lucro presentes. Isso tudo para ilustrar como o escopo de análise se

---

<sup>6</sup> Contudo, a autoridade nem sempre representa o poder e *status* do ator, como por exemplo, um governo fraco que se torna incapaz de impor sua autoridade por ter perdido seu poder de alguma forma.

torna mais relevante à medida que focamos nosso sistema, o que é importante termos em mente quando olharmos as singularidades da Justiça do Trabalho no Brasil e como ela influencia nos pequenos sistemas de relações de trabalho.

### 2.3 APLICANDO O SISTEMA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E RESULTADOS AUFERIDOS

Depois de expor a teoria de Dunlop dos Sistemas de Relação do Trabalho e seus componentes, volta-se novamente ao contexto em que essa teoria foi desenvolvida, ou seja, numa situação econômica crítica, onde as relações de trabalho, especialmente dentro das indústrias, já eram problemáticas, e que com a Grande Depressão se tornam simplesmente caóticas, havendo, portanto, uma necessidade de entender melhor o meio dessa nova relação do trabalho que emergia com as produções de escala e para fornecer alguma luz nos conflitos gerados por essa nova relação de trabalho que emergiu primeiramente nos países industrializados no período entre 1880 e 1920 (KAUFMAN, 2004).

Como já ilustrado anteriormente, haviam pensadores que eram adeptos de outra linha de pensamento que mais adiante veio a ser conhecida como Lenninismo que resolvia a problemática da relação de trabalho transformando, através do poder do governo como agente regulamentador, a relação dos atores: trabalhador administrador, indo de uma interação antagônica de oposição e conflito para um novo ambiente onde estes atores trabalhariam então como uma equipe, que visa a cooperação para benefício mútuo, extinguindo a rivalidade dos atores. Para que isso acontecesse, era necessário que o terceiro ator, representado pelo governo, tomasse para si o poder legítimo, e, portanto, autoridade suprema das relações de trabalho, reprimindo os interesses particulares de cada ator e agindo de forma a maximizar a produção e o ganho mútuo (ganho este também de acordo com a ótica e perspectiva do ator regulador, que poderia ou não ser considerada ganho mútuo para os demais atores). Estas divagações foram logo deixadas de lado na maioria dos países industrializados, pois visavam tirar o poder das mãos dos atores administradores que possuíam grande influência e temiam a perda de seu poder e autoridade e, por conseguinte, a diminuição da representação e obtenção de seus interesses. Eis então que surge uma terceira linha de pensamento, onde o foco era resolver o “Problema do Trabalho” ou também chamada “Questão Social”

(KAUFMAN, 2004, p. 590; KAUFMAN, 2010, p. 76) do qual a teoria Neoclássica não conseguia conceber. Essa resolução, no entanto, deveria partir de um sistema econômico capitalista, ou seja, descartando possíveis soluções advindas de linhas de pensamento associadas ao comunismo.

A intenção de variados pensadores (que mais adiante seriam considerados os organizadores da Relação de Trabalho), de acordo com Commons (citado por KAUFMAN, 2010 p. 76), era “salvar o capitalismo transformando-o em algo bom” (tradução pela autora), e para tal era preciso encontrar um meio termo entre o *laissez-faire* do capitalismo e uma total revolução socialista.

Os primeiros traçados da IR eram bastante coesos e prometiam uma reforma que rebalancearia aspectos do capitalismo trazendo mais estabilidade e justiça para com todos os atores, e valores mais humanos e socialmente aceitáveis para a relação de trabalho<sup>7</sup>. Muitos destes traçados foram inclusive frutos da Organização Internacional do Trabalho. Criada no Tratado de Versalhes após a Primeira Guerra, tinha como parte de uma reestruturação generalizada, diretrizes para uma humanização das diferentes nações, que deveriam ser absorvidas para dentro do sistema de leis dos países membros. Portanto, pode ser inclusive considerado o primeiro passo oficial na criação das Relações de Trabalho (KAUFMAN, 2004).

Mesmo assim, houve relutância para conceber idéias que tão claramente contradiziam teorias já enraizadas na maioria dos pensadores da época, como o Princípio da Liberdade de Troca, e a Lei de Say (KAUFMAN, 2010). Ambas afirmavam que um sistema puro de mercado sempre tende ao equilíbrio de emprego pleno. Além disso, acreditava-se que garantir a competição no mercado e o reajuste de salário a fim de mantê-lo equiparado era intervenção mais do que suficiente, e que se mesmo assim, por alguma razão os trabalhadores saíssem lesados na negociação, eles deveriam culpar a si mesmos por não terem capacidade para se fazerem ouvidos (KAUFMAN, 2010). Além disso, estava constado na Lei de Say que não era possível haver períodos muito duradores de desequilíbrio em relação ao desemprego, pois era uma tendência natural dos mercados em livre competição de absorver toda a mão de obra excedente através de uma regulação também natural, aumentando e baixando salários.

---

<sup>7</sup> Alguns capitalistas dotados de uma visão futura mais apurada em relação aos negócios, se deram conta também que suas produções superariam rapidamente a demanda existente, necessitando portanto, criar uma nova população consumidora: seus trabalhadores.

O que se deduz, contudo, nos estudos da Relação de Trabalho, são duas falhas críticas nessa teoria: a primeira corresponde ao contexto, onde o mercado puro que tende de forma natural ao emprego integral da mão de obra ofertada, não é tão puro assim, já que sofre com a natureza oligopolística da época, imposta pelos donos de capital. Essa questão sozinha já seria suficiente para desequilibrar de forma relevante o balanço entre atores e impedindo que o agente, trabalhador, possa defender e lutar por seus interesses de forma equitativa. O segundo quesito dentro dessa mesma Lei de Say remete à flexibilidade do preço da mão-de-obra, para que esse valor possa subir e descer sem empecilhos para a possibilidade de adequação ao tamanho da mão-de-obra ofertada.

É nesta questão que a IR baseia seu principal argumento e de onde ela mais discorda da Teoria Neoclássica. A força de trabalho não deveria ser considerada um bem comum à venda no mercado. A força de trabalho é um produto qualquer à venda em qualquer loja podem ter muitas coisas em comum entre elas: uma utilidade, um preço determinado, a que estamos dispostos pagar para podermos usufruir de alguma utilidade intrínseca que este possua. A diferença está na capacidade de pensar e raciocinar do ser humano, de se considerar um ser dotado de valor próprio conhecido somente pelo próprio indivíduo, e de possuir características psicológicas e permitir que o meio onde habita molde-o ao mesmo tempo em que mantém alguns conceitos imutáveis independente do seu contexto. Para melhor ilustrar, vejam o exemplo: quando compramos um bombom no supermercado, estamos dispostos a pagar por ele um determinado valor que é proporcional ao prazer que teremos ao saboreá-lo. Quando o compramos sabemos qual a quantidade de chocolate que está contido nele, as calorias, e também sabemos que, estando ele dentro do prazo de validade, e não ocorrendo alguma mudança na receita do fabricante, ele possuirá sempre o mesmo sabor. O bombom quando é produzido em quantidade demasiada para demanda presente, é absorvido pela demanda existente através de promoções e reduções de preço, porém o bombom não deixará de ter o mesmo sabor e possuir as mesmas propriedades só porque está em promoção. O bombom sequer toma consciência de que em dado momento valeu mais ou menos que outrora.

O ser humano, porém, sendo o produto na força de trabalho, vende sua mão de obra no mercado para os donos do capital a um determinado salário, e estes o “compram” por seu valor de utilidade, e aqui está o detalhe, que acreditam ser

proporcional ao valor que estão pagando. Todo o contrato de trabalho estipula as condições nas quais essa negociação é estabelecida, da mesma forma em que um bombom vem com seus ingredientes no rótulo. O contrato de trabalho, porém não tem como descrever a eficiência do trabalho, ou quantas vezes ele irá ficar doente no ano ou quantas vezes ficará com dor de estômago, o que baixará seu rendimento. Dois trabalhadores, mesmo desempenhando a mesma função abaixo de um mesmo contrato de trabalho, desempenham diferentemente, devido a sua individual capacidade mental, inteligência, talento, educação, velocidade de absorção de novo conhecimento (KAUFMAN, 2010).

Da mesma forma, quando existem trabalhadores ofertando seu trabalho no mercado, e não há demanda para esse excedente, não podemos aplicar a Lei de Say de forma descuidada, baixando os salários para atingir um novo ponto de equilíbrio. Diferentemente dos bombons, o trabalhador sabe que seu esforço está sendo desvalorizado e mesmo assim será esperado que tenha um rendimento igual, e neste quesito o psicológico do trabalhador, que possui dentro de si uma consciência do seu valor não aceitará de forma pacífica a redução de seu valor, e virá a retaliar em forma de greve, absenteísmo, ou simples queda de rendimento desproporcionalmente acima de sua queda de valor. Da mesma forma que um pequeno aumento poderia incentivá-lo e fazê-lo render muito acima do seu aumento de pagamento.

De igual importância, não podemos diminuir o salário do trabalhador infinitamente até chegarmos a um novo ponto de equilíbrio para toda a mão de obra ser absorvida. O trabalhador depende desse salário para sua existência e pode-se até pensar que o trabalhador porta um custo de manutenção mínimo para o seu “funcionamento adequado”. Assim como o bombom possui um custo mínimo para garantir sua produção, o ser humano precisa de um salário mínimo que garanta sua sobrevivência e integridade.

Depreende-se facilmente a falha na linha de pensamento neoclássica, e, no entanto, ela consegue fazer algo que o IR, mesmo com suas mudanças e evoluções até os dias de hoje, tem dificuldade em fazer. Trata-se da capacidade de mensuração de impacto dos diferentes fatores num todo. Quando se considera a força de trabalho como um bem comum, podemos conferir-lhe um preço, que depende simplesmente da quantidade ofertada e da demanda, e com isso chegar a um preço ótimo de equilíbrio. Óbvio que poderão ocorrer alterações mais adiante, e

que este irá se comportar de maneira objetiva e com um número mais limitado e previsível de variáveis. Quando utilizamos na IR a questão da força de trabalho como um bem dotado de vontade e desejo próprio, as regras se tornam guias ao invés de certezas, e as proporções de mudanças, fatores a serem observados, tudo se torna turvo e relativo. Perde-se uma quantidade significativa da capacidade quantitativa da teoria em nome de um ganho substancial e necessário na capacidade qualitativa. Daí deriva-se sua falta de popularidade entre os acadêmicos.

Estabelecendo a questão da força de trabalho como um bem diferenciado, e que requer uma metodologia específica para atingir um equilíbrio ótimo, a IR se volta então para o agente regulador como forma de equilíbrio, e traz à tona uma nova concepção de equilíbrio dentro da relação de trabalho, garantindo assim, aos agentes, direitos e obrigações que os ponham em pé de igualdade, para que assim usem de suas habilidades inatas em prol de melhores negociações de seus interesses. Dunlop, Commons, dentre outros seguidores dessa mesma linha de pensamento, antes mesmo da criação de uma teoria formal, começam a aplicar na prática políticas que propiciam o florescimento desse agente regulador mais ativo. Dunlop inclusive vem a trabalhar como consultor do governo, chegando ao cargo de secretário do trabalho, onde prega a necessidade da intervenção governamental para a cura e reestruturação do sistema de relações do trabalho vigente.

A intervenção governamental, por conseguinte, gera a formalização da mobilização dos trabalhadores perante uma causa de interesse mútuo e garante poderes aos agentes organizacionais responsáveis para tais fins, com a criação e regulamentação dos sindicatos. Estes passam a ter permissão para representar os agentes, tanto patronais quanto dos trabalhadores, organizando-os e unindo-os sob mesmos interesses, advindo daí mais poder de barganha, equiparando os campos de conflito. A intervenção também gera uma série de direitos básicos tanto de funcionamento (já mencionados anteriormente como normas de procedimento), como de ganhos reais (normas substantivas), que regulam e proporcionam um ambiente mais saudável, assim como uma negociação de conflitos mais civilizada e procurando convergir interesses. Os princípios da IR foram aplicados na política governamental com o intuito de ajudar a reativar a economia dos inúmeros países afetados pela depressão<sup>8</sup>, e mesmo após sua superação, manteve-se (em alguns

---

<sup>8</sup> O problema da questão social e os conflitos entre atores já se faziam presentes anteriormente. A depressão foi, no entanto, um pesado agravante.

países de forma mais ativa que em outros) como forma integrante das responsabilidades governo de maneira a garantir um capitalismo mais humano, assim “salvando-o”.

Houve épocas de maior popularidade dos pressupostos da Relação do Trabalho, como os anos 1950 e 1960 nos Estados Unidos, 1970 e 1980 no Brasil, onde apresentaram um “boom” no poder e atuação tripartite<sup>9</sup>, crescimento sindical, tanto em tamanho quanto em poder de atuação, ganho de direitos e aceitação pública refletida em sua legitimidade. No final de 1980, seguiu-se uma nova política neoliberal, focada na criação de mercados competitivos, gerando uma desaprovação pública sobre a luta em prol dos direitos trabalhistas, passando a vê-lo como contraprodutivo na busca por mercados competitivos, uniões são aos poucos despojadas de seus poderes de atuação, e há uma tendência ao esquecimento do modelo tripartite.

Diferentes países foram afetados de forma distinta quanto à força de atuação e à permeabilidade das Relações do Trabalho, diretamente relacionada às peculiaridades de cada sistema que permitiram um maior ou menor enraizamento da doutrina. Da mesma forma, essas mesmas peculiaridades atuaram no movimento contrário, ou seja, criando uma gama de diferentes intensidades no recuo e deterioração da IR já implementados. Independente das peculiaridades, no entanto, é possível visualizar um padrão na atuação das Relações de Trabalho como um “V invertido” (KAUFMAN, 2004, p. 610). Um elevado crescimento, um cume, e rápida desaceleração, onde o que muda entre os países são: o ano de início, variando com o princípio do desenvolvimento industrial moderno, e grau de evolução do ciclo (grau de inclinação da progressão). Baseado nesses estudos de Kaufman sobre as tendências decrescentes atuais da Relação do Trabalho baseado em estudos de cunho histórico é que surgiu meu interesse e necessidade de confirmar através de dados, a veracidade de tais afirmações para o Rio Grande do Sul e Brasil.

---

<sup>9</sup> Resolução de conflitos trabalhistas com a presença ativa dos três atores. (DUNLOP, 1993).

### 3 AGENTE REGULADOR E A JUSTIÇA DO TRABALHO

Segundo Hobbes (citado por BIAVASCHI, 2007, p. 48): “A autoridade do soberano é dada pelos indivíduos reunidos, os quais concordam em renunciar a seus direitos, transferindo-os em seu favor para que promova a paz. Para tanto, conferem-lhe poder e força”.

É com essa colocação de Hobbes que podemos sumariar o poder e responsabilidade do Estado, e, portanto, da Justiça do Trabalho. O ser humano, nascido com todos os direitos de buscar seus interesses, benefícios, e ganhos individuais, abre mão de parte desses direitos naturais para poder garantir de alguma forma sua necessidade mais básica, a conservação da própria vida. Para tal, se sujeita, juntamente com outros indivíduos com desejos similares, a abrir mão de parte de seus interesses egocentristas, elegendo alguma autoridade soberana julgada hábil, com meios e competência de garantir essa necessidade. Assim se formaram as sociedades, e assim se forma o Estado, representado pelo ser soberano, incumbido da manutenção das necessidades básicas da existência humana de sua sociedade. (BIAVASCHI, 2007).

Com isso, todo o Estado, em sua formação, possui uma série de regras de conduta e procedimentos de engajamento. Com a evolução da civilização, essas foram compiladas e transformadas em leis. Isso feito, ainda era necessário um órgão ou responsável para executar e fazer cumprir essas leis. Daí surge o poder jurídico incumbido de tal função. O jurídico é responsável pela imposição das leis de mais variadas naturezas e atuação: penal, civil, comercial, tributário, e é claro, trabalhista. Todas com o mesmo fim: garantir as necessidades básicas da existência humana. Contudo, o soberano só é capaz de exercer sua função de mantenedor de direitos enquanto permanece forte e fidedigno aos princípios da sociedade que representa.

Quando os laços entre o Estado soberano e a sociedade enfraquecem, o próprio Estado começa a enfraquecer, deixando que desejos individuais influenciem na tomada de decisão soberana, podendo-se chegar ao ponto da total distorção do propósito Estatal, em que a representação do desejo da maioria é trocada pelo desejo individual ou de uma minoria, e as leis criadas, no lugar de proteger as necessidades básicas da sociedade como um todo, pode passar a proteger interesses de uma minoria, ao custo do esquecimento dos demais.

Um fator de extrema relevância a neste texto e que não pode deixar de ser mencionado é a qualidade histórica e contextual de justiça. Por mais que criemos regras e que estas sejam transformadas em leis, ao aplicá-las, há a necessidade de um fator humano que a leia, e mais importante, a interprete, para que seja aplicada de forma condizente com seu contexto e considerada justa dentro deste mesmo contexto. Portanto, uma mesma lei pode ser interpretada, por este juiz, e aplicada de formas diferentes (obedecendo é claro, sua essência principal) de acordo com o momento histórico e políticas de Estado vigentes. O juiz também pode julgar a inaplicabilidade de alguma lei (não advindo de leis naturais<sup>10</sup>) por não ser mais aplicável de forma justa dentro do contexto histórico em que se encontra. A justiça, e o que é considerado justo, é relativa, submetida, como já explicada anteriormente no sistema de relações o trabalho de Dunlop, aos atores, contextos e ideologias vigentes que caracterizam a sociedade onde se faz presente (BIAVASCHI, 2007).

### 3.1 PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO COMO ÓRGÃO REGULADOR

Conforme Marx (citado por BIAVASCHI, 2007, p. 59):

Ao nascimento da mecanização e da indústria moderna [...] seguiu-se um violento abalo, como uma avalanche, em intensidade e extensão. Todos os limites da moral e da natureza, de idade e de sexo, de dia e noite, foram rompidos. O capital celebrou suas orgias.

Não cabe aqui detalhar a evolução do direito desde sua criação juntamente com o Estado soberano até os dias atuais. Agora que já foi explicada a importância das regras, o objetivo da criação das entidades reguladoras e a sinalização e grau de interferência que estes possuem, o que falta, e o que nos importa, é legitimidade que ele traz aos fatos históricos condizentes com a evolução da industrialização e de que maneira que o órgão jurídico e o Estado participaram e interferiram neste processo. O que podemos dizer, contudo, é que o Direito e o Estado evoluíram de forma a manterem, de forma medíocre, no entanto, sua proposta de proteger as necessidades básicas humanas. Houve inúmeros deslizes no decorrer da história,

---

<sup>10</sup> O direito, em relação à natureza das leis que faz cumprir, pode ser dividido em dois: As leis naturais e as positivas. As leis naturais tem como princípio os direitos e necessidades naturais mais básicos. Estes incluem o direito a vida, protegendo os aspectos que influenciam neste direito, como a necessidade de alimentação e meios para existência digna. As leis positivas derivadas do período iluminista, tem como base a ciência, e, portanto, defendem os direitos provados pelas ciências, como a igualdade feminina, dentre outros.

com monarquias inescrupulosas e o domínio da religião acima de tudo. Mas devido à natureza do trabalho na época (trabalhador possuía a técnica de produção e vivia como arrendatário de seu soberano, com uma produção alimentícia de subsistência) as necessidades básicas do trabalhador (moradia, alimentação, e meios de subsistência) eram satisfeitas.

Com a Revolução Industrial, no entanto, as coisas mudam drasticamente de figura. As indústrias geram um potencial de produção enorme resultando em lucros muito além dos obtidos com a produção artesanal, e com isso, cresce a ambição dos detentores de capital. É neste meio que vão se materializando as condições para o nascimento do direito do trabalho. O velho e intervencionista mercantilismo dá espaço para o liberalismo, fruto do iluminismo, que se baseia na razão e na ciência para o progresso. A separação da religião e Estado permitiram que a teoria liberalista de Adam Smith e David Ricardo, baseada na propriedade privada e no direito à busca de interesses individualistas, viesse à tona. Além disto, a teoria demonstrava que, na busca por interesses privados e particulares, ao mesmo tempo se chegaria aos interesses coletivos, contanto que se mantivessem os mercados agindo de forma autônoma e sem nenhuma intervenção externa. Ou seja, o crescimento e êxito econômico dependiam da competição livre da iniciativa privada, e qualquer tipo de intervenção impediria a transformação do interesse privado em interesse da sociedade como um todo. A competição livre da iniciativa privada, por conseguinte, buscava a compra do necessário no mercado pelo preço mais baixo possível, e a transformação destes em um produto vendido ao preço mais elevado possível, onde no meio de produção, a mão-de-obra passa a entrar como mais um produto. Os detentores de capital, que ostentavam tal posição devido a mérito e inteligência próprios, criariam um mundo de prosperidade econômica e distribuiriam o crescimento não só material, quanto intelectual e racional para o resto da sociedade, gerando um “contínuo progresso material e moral”. (HOBBS citado por BIAVASCHI, 2007, p. 60).

Entretanto, para as relações do trabalho tal teoria significava que a intervenção governamental tendo por finalidade garantir ao trabalhador seus direitos naturais, também era considerada uma intervenção indesejada, já que dentro do sistema liberal, o mercado autorregulado partia do princípio que as partes eram dotadas de poderes iguais e que se regulariam de forma a ambas saírem igualmente beneficiadas, e se eventualmente isso não acontecesse, seria por ineficiência de

atuação da parte prejudicada.

Este movimento tem seu início na Inglaterra vitoriana, berço da primeira revolução liberal onde o Estado parlamentarista já não representava a maioria do povo de qualquer forma e se espalha juntamente com a Revolução Industrial, por se complementarem e validarem um ao outro de forma complementar. A situação do trabalhador se transforma drasticamente, momento em que perde a capacidade de produzir por conta e de possuir os meios de produção transformando-se em mão-de-obra assalariada alienada do produto final. O detentor dos meios de produção passa a ser o empregador que contrata a força de trabalho, fornece o equipamento, e se utiliza dessa “mercadoria” de forma mais completa possível a fim de gerar o maior lucro possível sobre o produto final que comercializará, para pagar o salário da mão-de-obra. E foi neste cenário que o se constituíram as necessidades e condições para o surgimento do Direito do Trabalho. Como Polanyi descreve em sua obra: “A Grande Transformação”, conforme Polanyi (citado por BIAVASCHI, 2007, p. 63):

O homem e a natureza, manuseados na órbita do mercado como mercadorias, acabavam tornando-se também mercadorias. Mas como o trabalho e terra nada mais são do que os próprios seres humanos que constituem as sociedades e seu ambiente natural, essa transformação acabaria por subordinar a própria sociedade às leis do mercado, aprisionando os homens e a natureza à ação destas. Porém com o mercado na condição de dirigente dos destinos do homem e de seu ambiente natural, os indivíduos viram-se despojados da proteção das instituições, sucumbindo ao assalto de moinhos satânicos.

O homem, especialmente o trabalhador assalariado, passa a ser submisso à situação do mercado, e com cada vez menos pré-requisitos para o trabalho da massa e um aumento técnico no gerenciamento empresarial para a competição dentro do mercado, a força de trabalho - mercadoria - se torna cada vez mais abundante e barata, e as indústrias em nível competitivo cada vez mais escassas, gerando uma tendência monopolística entre as empresas e um aumento na contingência de mão de obra barata. O trabalho passa a ser visto como objeto a ser comprado e vendido no mercado tornando-se assim mais uma mercadoria. Estes então são comprados pelo capitalista e consumidos pela indústria no fator de produção, tornando-se então mais um objeto matéria prima na produção como qualquer outro. Este desequilíbrio dentro dos mercados que deveriam se autoregular, desencadeia crescente perda cada vez maior dos direitos naturais do trabalhador e da perda de força deste para negociar seus termos perante a parte

empregadora. E com o crescimento de produção e com o crescimento econômico, o Estado tende a fazer vista grossa para a situação das massas em prol do crescimento e suposta prosperidade do Estado.

Karl Marx, nesse período, simboliza o mártir do trabalhador expondo, de forma crua a decadência do homem-objeto. Ele descreve a exploração da mulher e da criança dentro da indústria com a decrescente necessidade de força na operação dos maquinários no processo produtivo industrial, e que com o a progressão da indústria, intensificou a exploração da força de trabalho e aumentou o desrespeito para com a dignidade e necessidades dos trabalhadores. A evolução da indústria e do capitalismo era controverso. De um lado se via a produção industrial revolucionando o contexto político econômico de forma muito positiva. Mas por outro lado, essa mesma revolução industrial conjuntamente com a teoria liberal, deteriorou o bem-estar do trabalhador, ampliou situações de insegurança e conflito, com uma característica cada vez menos empresarial e mais coletiva de classe. Enquanto o capitalista exerce seu direito de comprador de mão de obra procurando maximizar o aproveitamento desta para auferir mais lucros, o trabalhador afirma seu direito de vendedor da mão de obra limitando sua jornada de trabalho dentro do limite aceitável. Neste conflito entre a classe capitalista e trabalhadora, e temática de opiniões divergentes, quem decide é o ator com mais força onde, mesmo com a união e organização dos trabalhadores, ainda se via sem forças para negociar seus interesses de fato. A pressão por direitos, no entanto, existia, e às vezes alcançavam alguma notoriedade e reconhecimento público, como proibição do trabalho de crianças abaixo de nove anos e a diminuição da jornada de trabalho das demais crianças e mulheres. Com o aumento dos conflitos, os trabalhadores e suas organizações passaram a reagir, muitas vezes de forma violenta para protestar às suas relações desumanas e precárias no ambiente de trabalho. Conjuntamente, intelectuais (como Marx), partidos políticos e até mesmo a Igreja Católica passam a apoiar o movimento trabalhista de regulamentação da relação de trabalho provocando um consenso público de que o trabalho talvez não devesse seguir e fazer parte da teoria liberal de *laissez faire*.

O direito do trabalho surge como resultado dessas lutas e conflitos sociais de poderes desproporcionais entre capital e proletariado. Primeiramente a relação do trabalho procura assegurar direitos individuais, seguindo para direitos coletivos. Buscou-se encontrar quais seriam os fundamentos básicos, princípios necessários

para concretização Direito do Trabalho. Os olhares então voltaram-se para o início do processo liberal na revolução industrial, focando-se no momento em que o trabalho humano se aliena do sistema de produção e passa a ser encarado como um objeto, uma mercadoria a ser negociada no mercado. Entendeu-se então que o Direito do Trabalho antes de mais nada precisava corrigir a assimetria de poder na relação entre empregado e empregador, força de trabalho e capital. Pressupõe o Direito do Trabalho assim, uma falha na lógica liberal de que os atores são dotados de poderes iguais, e contrapõe-se à ideologia de autonomia do mercado que se autorregula sem intervenções. A Justiça do Trabalho passa, sim, a intervir, tendo como princípio e definição central, a proteção do ator da relação de trabalho mais desfavorecido, que pela natureza capitalista, é quase sempre o trabalhador.

Bandeira de Mello (citado por BIAVASCHI, 2007, p. 75) de forma a definir o papel do direito do trabalho remetendo a sua razão de existência, nas mesmas premissas em que anteriormente definimos a razão de existência do Estado e do órgão jurídico:

[...] o desrespeito a um princípio importa infração maior do que o desrespeito à lei, na medida em que é ordenamento jurídico, de maneira global, que está sendo desrespeitado. Nesse sentido, violar um princípio é muito mais grave do que transgredir uma norma, por constituir o mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua compreensão e inteligência, precisamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

Ou seja, sua existência, assim como o Estado e o órgão jurídico como um todo, só é justificada enquanto seguir seu propósito fundamental: o da proteção<sup>11</sup>. Uma ação não fidedigna com seu princípio central, não se caracteriza somente como uma transgressão, e sim como uma completa invalidação de sua existência como um todo. Sendo assim, normas e leis podem vir a mudar e ser interpretadas de acordo com o contexto histórico, porém o princípio de proteção do agente desfavorecido deve ser imutável por definição.

---

<sup>11</sup> O princípio da proteção ou tutela é ainda subdividido em três partes: in dubio pro operário (na dúvida, favorecer operário), a da aplicação da norma mais favorável (tendo várias normas disciplinando uma mesma situação, aplicar a que mais favorece o trabalhador), e da condição mais favorável ao trabalhador (veda regras que subtraíam de direitos já adquiridos para os trabalhadores).

O Direito do Trabalho pode ter nascido entre metade e final do século XIX dentro do contexto narrado acima, contudo até a Primeira Guerra Mundial, ainda não possuía uma identidade própria, sendo esse um anexo ou subdivisão do Direito Civil, do Direito Público ou do Direito Social, baseado nas diretrizes atribuídas àquele dentro de cada Estado. Grande parcela desse início de conscientização, concretização, e formalização pode-se dizer como mérito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que pesquisou e criou uma série de diretrizes trabalhistas visando à proteção e equiparação de poderes, dos quais os países afiliados se comprometiam em seguir e inserir nos seus sistemas legais trabalhistas<sup>12</sup>. Daí podemos considerar o início da justiça do trabalho formalizada. (KAUFMAN, 2004).

Cada país possui um sistema jurídico único, permeado de peculiaridades advindas dos diferentes contextos e ideologias características da região onde ele vigora. Como já resumido anteriormente sobre o Sistema da Relação de Trabalho de Dunlop, os três primeiros elementos: atores, contexto, e ideologia, agem de forma a moldar o quarto elemento: normas. Essas normas são o conteúdo governado pelo setor jurídico. Nada mais natural, portanto, que cada conjunto de ator, contexto e ideologia distintos, possuam normas e um setor jurídico distinto.

Alguns países, como por exemplo, os Estados Unidos, possuem leis de trabalho pouco delineadas, havendo um decreto delineando os direitos mais fundamentais (*Fair Labor Standards Act (FLSA)*); o que não está especificado nesse decreto é deixado a critério da jurisprudência encarregada. E à medida que os processos são julgados, eles entram como precedentes que poderão ser usados como base para os demais julgamentos. Os julgamentos são feitos em cortes comuns, não existindo algo específico para o campo do trabalho. Também, salvo algumas leis e decretos federais, a Justiça do Trabalho é descentralizada, deixando que cada estado resolva e crie seu próprio protocolo de atuação nas diferentes resoluções de conflito.

Outro exemplo é o caso do Brasil, que possui um código de conduta das relações de trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)) mais completo, cobrindo uma gama muito mais variada de situações e questões de conflito da relação do trabalho. Além disso, sua conduta é centralizada, possuindo um único

---

<sup>12</sup> Possui uma característica mais Keynesiana de atuação por institucionalizar o conflito. Ou seja, incumbe o governo da responsabilidade de fornecer ferramentas para a resolução dos conflitos e problemas sociais.

protocolo de atuação perante resolução de conflitos; o Brasil ainda conta com um sistema de justiça do trabalho próprio dentro do poder judiciário incumbido exclusivamente da arbitragem e resolução dos conflitos do trabalho. Suas peculiaridades, no entanto, serão tratadas mais a fundo, no seguimento deste capítulo. Outros países contam com justiças do trabalho que variam entre os exemplos anteriores sendo mais ou menos incisivos de acordo com a política, objetivos locais, e preocupação e importância dada ao bem-estar social do trabalhador versus a produtividade e competitividade local.

Outra questão presente na resolução de conflitos do trabalho no âmbito jurídico é a presença de representatividade dos agentes e o poder dado a estes para a representação. Estão previstos dentro dos pressupostos do sistema de relações de trabalho agentes de representação dos atores, os conhecidos sindicatos, que serviriam para melhor organizar os trabalhadores (no caso do sindicato dos trabalhadores) e ou empresa (no caso de sindicatos patronais), formando uma entidade única e sólida que traria maior força de barganha para a negociação. Essa maior força se origina da abrangência do sindicato. Por exemplo, enquanto os funcionários de uma certa categoria de atuação, dentro de uma única empresa, mesmo conseguindo se unir, representam uma quantidade pequena de operários para exigir qualquer coisa que seja da empresa onde trabalham, o sindicato aglomera todos os funcionários de uma determinada região que se encaixam nesta mesma categoria, e então entra com as exigências em cima daquela uma determinada empresa. Certo é que o sindicato que representa uma maior quantidade de funcionários possui maior poder de barganha perante a empresa. Essa empresa, ao se deparar com exigências de alguns poucos funcionários pode demiti-los e contratar outros; deparada com um sindicato, onde a maioria dos funcionários que poderiam substituir os causadores de conflito também estão afiliados, a empresa é obrigada a ceder para a regularização do trabalho cotidiano desta categoria.

Contudo, esta também é uma ferramenta das Relações do Trabalho que possui diferentes níveis de aceitação, dentro dos diferentes sistemas de trabalho pelo mundo dependendo das crenças e cultura político-econômico-social vigente. Enquanto alguns países têm como política pública o incentivo à formação de sindicatos e, procuram através destes ou através de um entendimento jurídico, incentivar a afiliação e a negociação coletiva, outros países usam dos mesmos

artifícios para podar o poder dos sindicatos, sinalizando-lhes negativamente, com um descaso político e jurídico impedindo-os de atuar de forma eficaz. Além disso, não só a cultura local, mas também mais especificamente, a política vigente e o momento histórico, acontecimentos extra-locais, fazem parte e influenciam na permissibilidade de penetração da ferramenta. Uma curiosidade que motiva a realização desta obra, indica aparentemente que exista uma tendência mundial em forma de “V invertido”, tanto da influência jurídica quanto da participação ativa dos sindicatos, desde sua criação até os dias de hoje. Isto é, ambos, sindicalização e judicialização, possuíam uma tendência crescente, comum à maior parte dos países onde os pressupostos das relações de trabalho foram permitidas florescerem. Então atingiram um ápice e passaram a decair. Existem diversos estudos históricos sobre os motivos para essa tendência, e que esta pesquisa tem por intuito testar, o que será feito no próximo capítulo. (KAUFMAN, 2004).

Retornando à aplicabilidade do sistema jurídico, e dos sindicatos como agentes de intermédio do uso desse sistema, é aparente agora sua utilização com fins de nivelar a batalha de poder no campo das negociações entre trabalhador e capital. Entretanto, há uma relação de dependência entre essas duas ferramentas, pois é somente com o suporte da lei e da interpretação dada pela personificação jurídica que a ferramenta sindical pode articular-se. Sem ela, o movimento sindical perde sua legitimidade de atuação e enfraquece ao ponto de se tornar incapaz de exercer seu propósito. Muitos Estados são estruturados de forma a prevenir e impedir através de leis, a intervenção sindical, comum em ditaduras onde há forte repressão a todo tipo de manifestação. Portanto as leis servem não somente para regular os direitos e obrigações dos trabalhadores, ou normas de engajamento entre atores. Serve também para favorecer ou inibir a criação e utilização de outras ferramentas de suporte das relações de trabalho. O sistema jurídico tampouco serve única e exclusivamente para fazer cumprir as leis estipuladas, mas funciona como moderador e ponderador para elas. Uma lei pode não cobrir com exatidão uma situação em específico onde cabe ao juiz interpretar da forma que julga mais “correta” sua aplicabilidade. A lei pode também ser ultrapassada, não representando mais a ideologia e o contexto vigente, onde então cabe novamente ao juiz ponderar a respeito de sua validade e moderá-la e dá-la nova ponderação. Essa subjetividade que o órgão jurídico insere na negociação tripartite como dito anteriormente, pode ser uma faca de dois gumes. Ao mesmo tempo em que o jurídico, ator

governamental encarregado de arbitrar, possui a autonomia de balancear a negociação do conflito de poder, e de reproduzir um resultado mais justo e humano, ele também é capaz de manipular sua arbitragem de forma a aumentar a diferença de poder das partes. (PAESE, 2011; HORN, 2004). A justiça do trabalho, por ser um órgão do governo, pode arbitrar de acordo com os interesses do governo, ao invés de se manter focado unicamente no nivelamento de poderes dos dois agentes. Por ser composto de pessoas, o sistema jurídico pode se tornar viciado, pendendo mais para o lado do agente com quem mais se identifica, ou de onde mais tem a se beneficiar, ou ainda pelo contexto e ideologia vigente (opinião pública). A imparcialidade de longo prazo do sistema jurídico em relação ao seu posicionamento na relação de trabalho cria uma necessidade de reflexão sobre o risco das partes se utilizarem dessa ferramenta para a resolução de seus conflitos. Assim também surge a tendência de um país de utilizar-se mais ou menos do sistema jurídico para julgar conflitos de trabalho (HORN, 2004). Da crença de que conflitos sejam melhor resolvidos com intervenção jurídica, ou da crença contrária, uma negociação sem intervenção externa, tendo o trabalhador e o capital (salvo o cumprimento e mandatoriedade de leis estabelecidas) como únicos atores na negociação.

### 3.2 A HISTÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

Os pressupostos de IR chegam no Brasil tardiamente como seria de se esperar, já que a própria industrialização, pai do capitalismo, chega de forma tardia. Enquanto os Estados Unidos, Inglaterra, Alemanha, Bélgica, Holanda, dentre outros optaram pela industrialização no final do século XIX, o Brasil opta por continuar como país agroexportador, tendo sua base econômica quase que exclusivamente da produção e exportação de café, optando pela industrialização somente na década de 1930 com a queda drástica da exportação devido à grande depressão generalizada no mundo, devastando o mercado para o café brasileiro. Percebendo a sensibilidade da economia brasileira aos abalos na economia internacional, e na procura por uma maneira de salvar a economia brasileira, propôs-se o desenvolvimento do mercado interno brasileiro através da industrialização, para que ele mesmo ofertasse os produtos industrializados, até então quase que exclusivamente importados, com isso gerando uma população com renda capaz de consumir sua própria produção, deixando, assim, o país mais protegido de eventuais instabilidades no mercado externo.

As ferramentas para a criação do direito do Trabalho no Brasil, no entanto, podem ser identificadas muito da Revolução de 30. Mesmo tímidas, algumas normas de proteção ao trabalho já eram encontradas na República Velha, questões sociais eram reavaliadas com o Tratado de Versalhes ao qual o Brasil se afiliou (KAUFMAN, 2004; BIAVASCHI, 2007), e antes mesmo ainda, em período pouco antes da abolição da escravatura, já era possível ver tentativas do Estado em garantir alguns direitos mínimos, tendo em mente preocupações sociais, para os negros alforriados, e recém-libertos (BIAVASCHI, 2007). Em 1890 já foram positivadas regras para o auxílio à infância e à criação de Bancos Operários para a construção de moradias bem como a legalização de greves pacíficas<sup>13</sup>. Além disso, regras mais voltadas ao trabalho em si também foram criadas, como férias de quinze dias para os funcionários do Ministério, aposentadoria para os trabalhadores de ferrovias, e a criação de uma regulamentação do trabalho para o menor de idade, sendo contratado com idade mínima de doze anos e como aprendiz, com oito anos (BIAVASCHI, 2007). Houve também a regulamentação das horas de trabalho, tanto para a contratação quanto para o aprendiz, distinguindo ainda quanto ao sexo, e criou-se uma fiscalização obrigatória dentro das fábricas de tecido onde houvesse o uso do trabalho de menores<sup>14</sup>. Em 1903 foram criadas leis dispendo sobre a criação de sindicatos para o trabalhador rural e criação de cooperativas de produção (que beneficiou quase que exclusivamente a força de trabalho de colônia), sendo este um primeiro passo para que, em 1907, fosse aprovado um decreto regulamentando a sindicalização para todas as outras profissões, inclusive o direito de filiação aos sindicatos dos profissionais liberais. Em 1918 surgiu a Comissão de Legislação Social, responsável pelo exame das iniciativas legislativas do âmbito do trabalho. Em 1921, o Código Civil Brasileiro incorporou algumas regras sobre o trabalho, como o aviso prévio e algumas regulamentações do trabalho agrário. Contudo, como já dito, até esta época, a grande maioria dos direitos obtidos foram através da pressão grevista, e era o entendimento vigente de desviar e ignorar os assuntos relacionados ao bem estar social do trabalhador enquanto possível.

---

<sup>13</sup> Mesmo assim o controle de greves era grande, e as razões consideradas justas para sua execução eram poucas.

<sup>14</sup> Esta iniciativa, apesar de relevante para marcar o início da preocupação com os direitos sociais dentro do âmbito do trabalho, surgiu pouco efeito, com o pouco interesse da maioria e dos órgãos competentes em fazer cumprir.

Em 1919 as coisas começam a tomar um rumo mais sério com a Conferência de Paz de Versalhes, que tratava dentre outras coisas de direitos e seguranças sociais dentro e fora do trabalho, resultando na criação do Departamento Nacional do Trabalho para fiscalizar as leis aplicadas ao trabalho. Porém, o órgão mostrou-se ineficiente<sup>15</sup>.

Poderíamos entrar mais a fundo nos direitos, iniciativas, conferências e entidades criadas e adquiridas antes de 1930, porém em sua maioria não passaram de passos tímidos na direção do direito do trabalho e de uma reforma social dentro do âmbito das relações de trabalho, não trazendo ativa relevância, sendo em sua maioria ineficazes. Possuíam mais um cunho filosófico e simbólico, demonstrando a preocupação com o direito social do trabalho e a intenção de uma reforma, do que realmente uma mudança imediata propriamente dita. O reconhecimento desses conflitos sociais e a preocupação com o bem-estar social da classe mais desprivilegiada, porém, por si só, já delineia os primeiros passos para o surgimento do Direito do Trabalho. Este, assim como os demais ramos do direito, é fruto das relações sociais, mas focado na exploração capitalista do trabalhador. Ademais, mostra um desmoronamento na teoria liberal de mercados autorreguladores, já que era clara a inequidade de poder na relação de trabalho, e a necessidade de uma intervenção para prover meios de proteção para o lado prejudicado.

Se a questão social e a necessidade de intervenção governamental foi abordada de forma tímida e descompromissada até o início do século XX, a década de 1930 revela exatamente o contrário: uma aceleração ativa nas conquistas. O cenário econômico então presente se tornava preocupante. O país que tinha seus alicerces firmemente enraizados numa economia agroexportadora, basicamente centrada num único cultivo (o de café), vê sua economia ameaçada pela crescente superprodução, superando cada vez mais a demanda resultando em preços decrescentes. Medidas visando à proteção e ao congelamento dos preços do café são praticamente forçadas no país pelos seus produtores. Fábricas, apesar de existentes, faziam parte de uma parcela inexpressiva do mercado brasileiro. As existentes eram, de forma contraditória, criadas e sustentadas pelo capital cafeeiro e de forma alguma eram estruturadas e diversificadas o suficiente para suprir qualquer

---

<sup>15</sup> Passa a funcionar depois de 1930 com modificação de política pública com Vargas. Outro órgão na mesma situação é o Conselho Nacional do Trabalho, criado em 1923. Assim como o anterior ele é ineficiente e não desempenha um papel ativo até Vargas.

demanda interna ou complementar a economia agroexportadora vigente.

A situação se agrava ainda mais com a Primeira Guerra Mundial, resultando na diminuição da demanda pelo café a níveis calamitosos no final da década de 1920, momento da Grande Depressão, que se torna generalizada. A alta sociedade cafeeira, que há muitos anos se via no controle do país, perdia poder com a instabilidade do mercado externo e com a falta de mercado comprador para seu produto, exigindo do governo providências mais incisivas, atenuadoras de maiores prejuízos. O governo então se utiliza de princípios protecionistas, mais tarde teorizado por Keynes, queimando grande parte do café para manter a estabilidade de preços. Contudo, uma política de tal magnitude e intervenção, vem à altas penas, com o endividamento público, agravado pela fuga de capital do país. E para tanto, tal política fornece não uma solução, mas tempo, tempo para criar e implementar uma solução, tomar um novo rumo em direção ao crescimento econômico menos frágil e suscetível a abalos externos. Com a Revolução de 1930, iniciando “Era Vargas”, a industrialização do Brasil é vista como possível solução.

Conforme Biavaschi (2007, p.102) cita Getúlio Vargas<sup>16</sup>:

[...] O trabalho de reconstrução que nos espera não admite medidas temporizadoras. **Implica o reajustamento social e econômico de todos os rumos até aqui seguidos.** Não tenhamos medo à verdade. Precisamos, por atos e não palavras, cimentar a confiança da opinião pública no regime que se inicia. Começemos por **desmontar a máquina do filhotismo parasitário**, com toda sua descendência espúria. Para o exercício das funções públicas, não deve mais prevalecer o critério puramente político. Confiemo-las aos homens capazes e de reconhecida idoneidade moral. A vocação burocrática e a caça ao emprego público, em um país de imensas possibilidades - verdadeiro campo aberto a todas as iniciativas do trabalho - não se justificam. Esse, como o caciquismo eleitoral, são males que têm de ser combatidos tenazmente. [Grifo nosso].

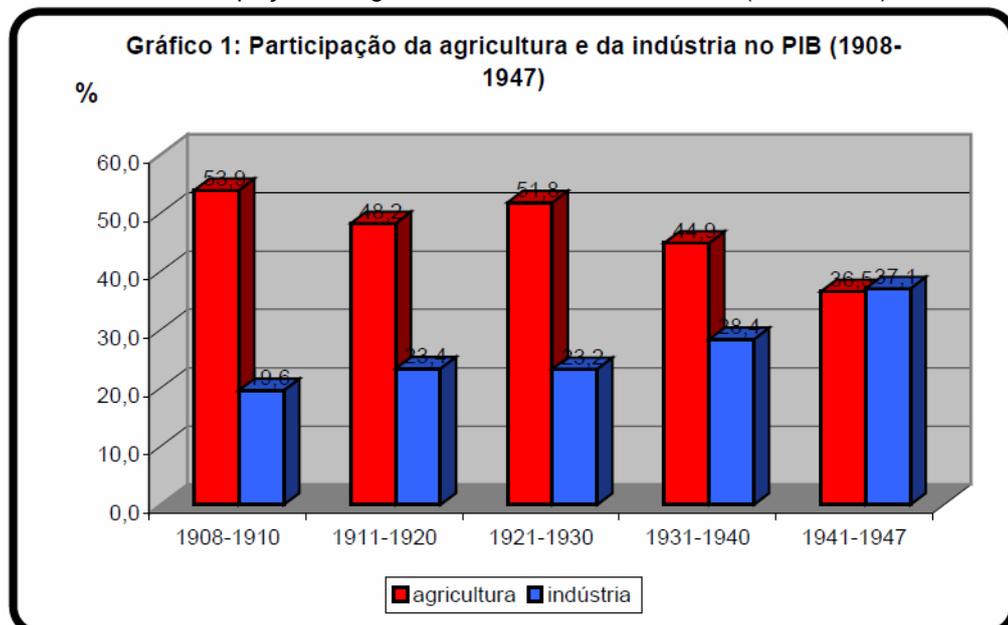
Com a posse de Getúlio Vargas, e a eclosão da Revolução de 30, cria-se uma política de transformação estrutural da economia brasileira. Deixando para trás os interesses dos cafeicultores, núcleo da fragilidade econômica do país, Vargas propõe a industrialização pesada como forma de estabilizar a situação. Acreditava ele que, com o desenvolvimento industrial do país, a dependência para com os países estrangeiros diminuiria, minimizando a importação de praticamente todos os produtos manufaturados (produzindo estes internamente), e ao mesmo tempo tendo a demanda da produção localizada internamente, o que diminuiria a dependência à

---

<sup>16</sup> Em discurso perante a Junta Governativa, titulado “reconstrução nacional”- destaque da autora.

demanda externa. Mesmo com a desaprovação dos retentores de capital no Brasil, se consegue introduzir sua industrialização, que mais adiante terá o apoio do governo dos Estados Unidos<sup>17</sup>. O gráfico a seguir mostra a progressão da industrialização no Brasil e a transição do país de uma economia agroexportadora para o desabrochar de um desenvolvimento capitalista industrial. Em 1910 se ve a dominância clara da agricultura, traço característico de um país típico agroexportador, sobre a indústria. Em 1920 podemos ver a queda na agricultura (de 53% para 48,2%) demonstrando os sinais da crise de superprodução e falta de demanda para o café, enquanto a indústria mais que dobra (indo de 9,6% para 22,4% na participação do PIB). Na década de 1930, a indústria se mantém relativamente estacionada, provavelmente devido a abalos da grande depressão, e a agricultura mostra uma leve recuperação, provavelmente devido às políticas protecionistas da agricultura pré-transição de política de crescimento. E em 1940 e 1947 podemos ver a política de desenvolvimento industrial da Era Vargas com a diminuição da importância da agricultura no desenvolvimento do país e a crescente importância e crescimento do setor industrial.

Gráfico 1 - Participação da agricultura e da indústria no PIB (1908-1947)



Fonte: Dados fornecidos pelo IPEADATA (retirados de Biavaschi 2007, p. 119).

Elaboração: Memorial da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul.

<sup>17</sup> Este tendo como finalidade, o afastamento e bloqueio do comunismo nas Américas, que se espalhava pelo ocidente e que começava a desembarcar no continente Americano.

Sendo uma industrialização tardia pelo apego e resistência de mudança da política agroexportadora, já era sabido que o liberalismo anexado à industrialização aplicada evidenciaria ainda mais o problema social presente no Brasil, e que para a própria saúde e sucesso da industrialização intensiva do país<sup>18</sup>, era necessária de forma conjunta uma reforma social que garantisse direitos mínimos para a força de trabalho, não só para resgatar estes indivíduos de condições degenerativas, mas indo mais além, fornecendo meios para ascenderem a membros ativos do ciclo econômico como fortes consumidores<sup>19</sup>. Como dito por Biavaschi (2007, p. 105) em relação às mudanças planejadas para o Brasil em 1930:

A tarefa não era fácil; era hercúlea. Essa caminhada penosa e complexa de transformação capitalista envolvia uma expansão econômica fundada em novas bases, numa dinâmica específica e própria do processo de constituição das condições materiais do capitalismo, de formação de suas classes (basicamente a burguesia industrial e o proletariado) e de construção dos aparelhos do Estado. O Estado passou, concretamente, a dirigir o processo de industrialização e a coordenar politicamente os interesses distintos que se afirmavam no bojo desse processo. O tema do Direito do Trabalho insere-se nessa complexidade.

Para tanto, Getúlio juntamente com alguns nomes defensores do direito e bem estar social, unem forças e esforços para criar um governo forte e bem estruturado, capaz de promover tais mudanças. O pontapé inicial é dado com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em novembro de 1930. Nesse Ministério reuniam-se variados homens que tinham em comum a ideologia da luta pelas reformas sociais e, através da promoção da publicação de artigos, de livros e teses que defendiam e de seminários que organizavam, trataram de elaborar e disseminar uma doutrina e jurisprudência do novo ramo do direito. A jornada de trabalho foi estipulada e se assemelha com os dias de hoje, cabendo ao trabalhador uma jornada de 8h diárias e de 48h semanais máximas com descanso obrigatório a cada seis dias trabalhados. Em 1930 também, criou-se a lei de nacionalização do trabalho. Visto que havia uma discriminação generalizada, onde os imigrantes eram preferíveis aos trabalhadores negros, a lei de nacionalização do trabalho limitava a entrada de estrangeiros de classe baixa. Dessa forma, os negros obteriam maior

---

<sup>18</sup> Leia-se: Criação de uma massa operária capaz de servir de demanda para a produção industrial.

<sup>19</sup> “Getúlio, como alguns homens que o assessoravam, era herdeiro do positivismo - castilista, adepto das ideias de Saint-Simon e Augusto Comte. Tinha a compreensão de que os mercados auto-regulados eram geradores de crises de superprodução, sendo inadequados para manter a coesão social”. (BIAVASCHI, 2007).

chance de absorção pelo mercado de trabalho.

Em 1932, houve um grande avanço na área trabalhista, com as Comissões Mistas de Conciliação e Juntas de Conciliação e Julgamento, oferecendo mais uma ferramenta trabalhista institucional. Estas são particularmente importantes, pois dá-se origem aqui às negociações coletivas com amparo legal, que serão tratadas no próximo capítulo.

Outro grande passo tomado nesse ano foi a criação de um órgão competente de fiscalização a aplicação de todas as regras e leis que estavam sendo elaboradas. Como já mencionado anteriormente, a iniciativa de gerar uma mudança social positiva na relação do trabalho, já perdurava há algum tempo, no entanto faltavam meios de fiscalizar os direitos na medida em que eram oficializados, tomados por simples sugestões. Para realocar essas leis do mundo utópico para o real, surgem as Inspetorias Regionais, que futuramente evoluirão para as Delegacias Regionais do Trabalho (DRT). Estas seriam competentes pela fiscalização dos regulamentos através do poder de instituir multas e processos por infração, o que gera maior eficiência e agilidade ao processo. Este órgão será usado como ferramenta na análise que seguirá no próximo capítulo. Outros direitos adquiridos nesse ano incluem o sufrágio universal e o voto feminino foi instituído, refletindo a necessidade de garantir à mulher, direitos no âmbito do trabalho também. Estas foram contempladas com princípios de não discriminação no trabalho, obtendo paridade de salários para mesma função entre homens e mulheres, mesma jornada de trabalho com o mesmo direito a folga a cada seis dias, acrescida da questão da maternidade, com a garantia de folga de quatro semanas antes e depois do nascimento da criança<sup>20</sup>. A carteira do trabalhador também é implementada neste ano, fornecendo assim, um documento oficial identificando a profissão do trabalhador e também servindo de meio de comprovação do vínculo empregatício.

Um fator importante que faltava dentro da estruturação de um Estado preocupado com o bem estar social, e capaz de intervir de forma eficaz no sistema, eram informações e dados concretos dos diferentes níveis de estudo no qual pretendiam interferir. Até 1930, não havia órgãos ou instituições especializados na coleta de dados da sociedade e seus diferentes aspectos, e para guiar e controlar as necessidades da sociedade como um todo. Criam-se entidades para a pesquisa e

---

<sup>20</sup> Nesse período a mulher ainda não estava protegida da demissão durante a gravidez. Este direito só será conquistado na Constituição de 88.

coleta de dados dentro do governo, sendo o IBGE provavelmente o mais relevante. Criado em 1934, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística é responsável por grande parte dos índices e populacionais do país até os dias de hoje.

Em 1934, é criada uma nova Constituição Federal, sendo esta a primeira constituição que aborda em sua redação direitos sociais do trabalho. Esta constituição, dentre outras coisas, prevê a criação do Direito do Trabalho como parte integrante do Judiciário. No entanto, ao ser encaminhado o projeto de sua substância à Câmara dos Deputados para sua regulamentação no ano seguinte, foi alvo de inúmeras desaprovações. O texto previa a inserção das comissões Mistas de Conciliação e das Juntas de Conciliação e Julgamento dentro de seu domínio. A catalista do conflito e razão das divergências, no entanto, foi o caráter regulador da Justiça do Trabalho, com o poder de, ao julgar, criar normas para as relações do trabalho, função até então exclusiva do Poder Legislativo. O debate gerado com relação a capacidade do Direito do Trabalho de legislar, perdura até sua regulamentação e instalação oficial em 1941, e em 1946 passaria a integrar o Judiciário oficialmente, reconhecido com uma Justiça Federal Especial. Neste meio tempo, o Direito do Trabalho era existente, sendo responsável pelo atendimento das reclamações advindas das relações do trabalho, no entanto cabia à Justiça Comum julgar e executar os vereditos. O crescimento industrial desencadeou uma procura cada vez maior de reivindicações de direitos trabalhistas, ao ponto de sobrecarregar o Direito Comum, criando assim pressão para a regulamentação oficial das competências únicas do Direito do Trabalho e a autonomia sobre o campo das Relações do Trabalho.

A Era Vargas não foi o início absoluto da luta pelo direito trabalhista. Mesmo assim, fomentou-a e forneceu grande parte de sua estruturação que serviria de base e ponto referencial para todas as benfeitorias que seguiriam. Mesmo que a industrialização de 1930 fosse restringida, ainda pouco estruturada, e, sem a diversificação dentro das diferentes categorias de bem, equivalendo-se assim à Primeira Revolução Industrial da Inglaterra e Estados Unidos, mesmo assim, ela foi capaz de rapidamente modificar a estrutura das Relações de Trabalho no Brasil. Entre as décadas de 1930 e 1940, a nova política intervencionista de crescimento e de humanização da sociedade tira o país de um estado praticamente colonial fundado em uma estrutura exploratória e escravista, e lapida a passos largos um novo país socialmente consciente, preparado para o avanço e crescimento

planejado, culminando com a criação da CLT em 1943 (que veio a absorver as leis criadas até então, adicionando a estas, várias das recomendações e estipulações da OIT, e propondo ainda mais regras consideradas justas ou necessárias para o desenvolvimento sadio da Relação do Trabalho<sup>21</sup>), e a integração do Direito do Trabalho por definitivo ao Poder Judiciário. (BIAVASCHI, 2007).

Despeço-me esta noite com grande tristeza. Há algo, no entanto, que devo sempre lembrar. Duas pessoas inventaram o New Deal: o Presidente do Brasil e o Presidente dos Estados Unidos. (Franklin Delano Roosevelt, 27 de novembro de 1936 em discurso em jantar em sua homenagem, no Rio de Janeiro). (WIKIPEDIA, 2011).

Seguindo a linha de tempo e a evolução da Relação de Trabalho e a industrialização, o Brasil chega ao seu limite de crescimento, dadas as condições oferecidas internamente para a indústria. O Brasil sofre com a defasagem dos maquinários, produtos, e a falta de mão de obra qualificada que o permitiriam evoluir ao nível dos demais países desenvolvidos industrialmente, como Estados Unidos e Inglaterra, de tal forma a restringí-lo (Daí o nome de Industrialização Restrita). O cenário mundial é de conflitos pós-Segunda Guerra, e o comunismo são visto como solução para àqueles países que sofriam com uma situação social e condições de trabalho precárias. Os Estados Unidos, para evitar a disseminação do comunismo, passa a colaborar com o crescimento dos países que optaram por seguir seu modelo de industrialização, oferecendo financiamentos e treinamento em troca do cumprimento de uma política pró-capitalismo.

O Brasil, que sempre se espelhou no sistema de crescimento estadunidense, buscando o crescimento, modernização e auto-suficiência produtiva no âmbito industrial, se aproveita de tal oportunidade, e envia acadêmicos e trabalhadores de setores-chaves para treinamento e capacitação no exterior, além de promover a importação pesada de maquinários e tecnologia em geral, a fim de modernizar as indústrias nacionais e se engajar em ramos ainda não explorados e consolidados no país, equiparando-se aos mercados internacionais. Esta nova Industrialização tem seu início com o Plano de Metas do presidente JK, na década de 1950, e finalmente consegue sair de um estado restringido pelo atraso de tecnologia e falta de mão de obra qualificada, adequando-se cada vez mais com o padrão dos países já

---

<sup>21</sup> Há quem diga que a CLT foi baseada na carta fascista *Carta del Lavoro*. Existem inúmeras leituras que dão suporte e difutam tal teoria, porém não sendo de especial importância o mérito parapara o fim desta produção textual (BIAVASCHI, 2007).

desenvolvidos. Este avanço não seria possível sem o acompanhamento em igual velocidade das leis de trabalho e do sistema jurídico do trabalho. Afinal, eles deveriam acompanhar em igual passo a evolução da política capitalista liberal, antecipando e ajudando a corrigir os gargalos causados pela qualidade de desapego humano e social intrínsecas desse sistema. Em igual peso, a grande massa populacional que servia de poder braçal para este desenvolvimento, também necessitava evoluir juntamente com a industrialização e se adequar as necessidades deste sistema, criando assim uma relação interdependente das partes, sendo o trabalhador necessitado para duas finalidades distintas e de igual importância: fornecedores de mão de obra, e consumidores da produção final. Sendo assim, o reconhecimento da crescente importância dos trabalhadores no funcionamento do sistema deveria transparecer da mesma forma nos direitos e aquisições trabalhistas, assegurando ao trabalhador, não só viver de forma digna, mas viver de forma a desempenhar ambos os papéis do sistema capitalista. No Brasil, o Estado toma para si a responsabilidade de criar e instituir tantas premissas e ferramentas quantas fossem necessárias para tal propósito. O país como já dito antes, optou pela modernização espelhando sempre o modelo americano capitalista. A metodologia na obtenção destes objetivos, no entanto, não poderia variar mais, cabendo ao Estado poder intervencionista muito superior ao seu progenitor (especialmente durante as ditaduras, onde era autoridade suprema sobre a maioria dos aspectos das relações de trabalho). O Estado não deveria se contentar com a proteção das leis e regulamentos já criados, procurando sempre adequar-se às necessidades trabalhistas vigentes, criar regulamentações novas para melhorar o funcionamento das Relações de Trabalho (e conseqüentemente o desenvolvimento industrial e crescimento econômico brasileiro) e ajustar as leis e regulamentos já existentes à realidade e necessidades trabalhistas.

O mais importante aspecto da Justiça do Trabalho e do papel do Estado nas relações de trabalho neste período de Segunda Revolução Industrial Brasileira, é crescente proteção, afirmação e suporte da classe operária, assim como a crescente participação e intervenção do Estado na garantia destes. A Justiça do Trabalho que causava divergências de opinião quanto às suas capacidades de criar normas

(legislar) aprovadas pela Constituição Federal de 1946, conforme o art. 123<sup>22</sup>, não só se utilizava cada vez mais deste direito, mas também, conseguiu manter-se nos mesmos termos, com a chegada da nova Constituição Federal de 1967, mesmo criada dentro de um regime autoritário. A assimetria de poder entre trabalhador e empregado era cada vez mais aceita como verdadeira e se tornava cada vez mais um entendimento público da necessidade de proteção ao trabalhador. Para tal se executava de forma cada vez mais concreta, a regulamentações aplicáveis ao trabalho (crescendo em números desde a década de 1930) e tendo como principal base de apoio e consulta a produção textual legal, criada na década de 1940, e com o passar dos anos implementada, a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Outra forma de auferir ganhos positivos para os trabalhadores foi fortificando os direitos e competências dos sindicatos, tendo estes, então maior poder<sup>23</sup> de barganha na negociação dos direitos dos trabalhadores representados.

O passar dos anos claramente demonstra uma evolução de ganhos para o trabalhador tendo como absoluto o início dos anos 1980. Nesse período, um grande passo sinalizando essa evolução é dado pelo Tribunal Supremo do Trabalho (TST), a criação de precedentes normativos. O poder dado à Justiça do Trabalho na década de 1940, de legislar, ou seja, criar regulamentações ao julgar dissídios coletivos, foi aplicado desde então de forma contínua e crescente. Algumas deliberações se repetiam exaustivamente, até por fazerem parte de um entendimento de como era “correto” proceder e do que era “justo” dentro do contexto vigente. Estas deliberações recorrentes então foram agrupadas no que vieram a ser chamados Precedentes Normativos (PN), com a intenção de criar uma homogeneidade de ação da Justiça do Trabalho. Desta forma, ao decidirem sobre um dissídio coletivo em particular, os PN’s serviriam de guia para o julgamento homogêneo da situação. Seu papel, entretanto, foi muito maior do que homogeneizar as decisões jurídicas no âmbito trabalhista. Elas foram tomadas como

---

<sup>22</sup> “Art.123 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e as demais controvérsias oriundas de relações do trabalho regidas por legislação especial. §2º - A lei especificará os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho.

<sup>23</sup> Maior poder concedido aos sindicatos não deve ser confundido com maior liberdade ou autonomia, especialmente durante a ditadura na década de 1960 e 1970. Os sindicatos foram reconhecidos, e empossados de maior poder de representatividade. No entanto eram por sua vez vigiados de perto pelo governo, visando que estes garantissem a maior quantidade de benefícios aos trabalhadores contanto que estas não atrapalhassem de forma alguma as metas políticas de crescimento traçadas no período. Sendo estes podados em tais situações.

uma divulgação pública das opiniões e posições gerais da Justiça do Trabalho perante a Relação de Trabalho.

Os precedentes normativos possuíam um escopo temático variado, abrangendo não somente a relação de emprego, mas também as relações entre sindicatos e empresas e pré-requisitos para a utilização da Justiça do Trabalho para a reivindicação de interesses. São classificadas então como Normas Substantivas, para àquelas que normatizam sobre a relação de trabalho em si, e as Normas de Procedimento, que regulamentam, como o próprio nome diz, o procedimento de interação dos agentes. Nos anos de 1980, começam com 141 PN's, sendo estas 113 substantivas e 28 de procedimento. Sua utilização inicial é o que identifica o auge do intervencionismo jurídico. Em Horn (2006), o impacto dos precedentes normativos na relação de trabalho do início da década de 1980 fica clara ao demonstrar sua força e método de utilização pelos sindicatos trabalhistas.

Segundo Horn (2006, p. 422):

A promulgação dos precedentes normativos do TST nos anos 1980 estabeleceu um padrão de referência para as negociações coletivas. Em qualquer processo de negociação, os agentes estavam conscientes que: a) qualquer agente singular poderia submeter seus pleitos ao escrutínio do Judiciário Trabalhista, independentemente da concordância do outro agente; b) a partir da decisão do mérito de um tribunal regional, qualquer agente singular poderia recorrer de cláusulas específicas da sentença normativa ao TST; e c) a decisão do TST muito provavelmente ocorreria em conformidade aos precedentes normativos e demais instrumentos formais de consolidação das decisões reiteradas.

Com isso, mesmo reivindicações inicialmente não importantes para um agente em sua petição inicial, são inclusos na petição, por serem garantidos de qualquer forma. Isto é, mesmo que não necessária para o bem estar daqueles trabalhadores, se é possível receber mais, por que não? E se existe um afrouxamento das normas para solicitar a assistência jurídica, por que não usufruir disso indo direto a ela? E indo ainda mais além: se é possível obter resoluções favoráveis de forma praticamente garantida, porque perder tempo na tentativa de negociar com o empregador? De que serviriam as tentativas de negociação entre empregado e empregador senão para fazer o processo de ganho demorar mais, já que seriam garantidos de qualquer forma? E foi justamente isso que aconteceu. Os tribunais foram atolados com processos de dissídios coletivos que não haviam passado por um mínimo de negociações. Os juízes perderam um pouco de sua autonomia em equilibrar a assimetria entre agentes por não poderem, de maneira

geral, ir contra nenhum precedente normativo, já que os sindicatos poderiam entrar com recursos no TST que de maneira geral decidiria em favor dos PN's. Uma medida que havia sido tomada para agilizar a tomada de decisões do sistema jurídico, tem um resultado contrário devido a falta de interesse na ferramenta de negociação entre as partes, resultando em um boom na procura do órgão para as resoluções de conflito diretamente.

Durante alguns anos essa situação gera um descontentamento dentro da Justiça do Trabalho, que se sente soterrada pelo crescente número de dissídios, e agem buscando reverter a situação. No ano de 1992, o número de normas já havia decaído para 119 (comparado aos 141 existentes nos anos 1980). Em 1998 o número de PN's aumenta novamente, porém se olharmos seus conteúdos, veremos que houve uma grande diminuição nas normas substantivas (de 113 em 1980 para 81 em 1998) e um aumento nas normas de procedimento (28 nos anos 1980 para 42 em 1998). Diminuiu o número de normas favorecendo o trabalhador e aumentou os requisitos para a submissão dos dissídios ao junto aos TRT's e TST's. Essa atitude tomada pelo jurídico novamente envia um sinal de que o direito estaria "abandonando" a proteção acirrada dos sindicatos trabalhistas e da força dos trabalhadores em geral, e optando por uma proteção mais branda e menos intervencionista, requerendo novamente a negociação comprovada anteriormente a submissão dos dissídios e também restringindo as normas substantivas em prol do julgamento caso a caso. Indicador claro do entendimento da Justiça do Trabalho em relação às suas próprias competências e deveres. Dos anos 1980 para os 1990, surge uma barreira consolidada através da ideologia pública aos que buscavam a Justiça do Trabalho para a resolução de conflitos, e um enxugamento dos precedentes normativos, conforme demonstrado no quadro a seguir.

Quadro 1 - Padrões de Conduta do TST quanto a questões sobre o Exercício do Poder Normativo, nos anos 1980 e 1990

<b>Questões</b>	<b>1980</b>	<b>1990</b>
<b>Observância dos requisitos processuais.</b>	Maior parte das regras em conformidade com a CLT; conduta flexível na exigência de observância.	Número crescente de regras formalizadas por meio de precedentes; conduta rigorosa na exigência de observância.
<b>Probabilidade de julgamento de mérito.</b>	Altamente provável.	Redução na probabilidade.
<b>Precedentes normativos com normas substantivas.</b>	Promulgação.	Diminuição no número de PN/TST, com maior redução absoluta dos precedentes positivos.

Fonte: Horn (2006, p. 432), adaptado pela Autora (2011).

Concomitante à ação tomada pelo órgão jurídico, houve uma mudança de atitude dos trabalhadores e empresas e seus agentes representantes. Com a enxurrada de processos nos tribunais, a demora dos dissídios se tornaram um inconveniente. Para tanto os agentes passaram novamente a negociar, de forma que ambos lucrassem de alguma forma. O trabalhador teria um pouco menos de ganhos ao negociar, porém seriam ganhos em menor tempo. As empresas, sabendo que de maneira geral seriam prejudicadas com a submissão do dissídio, negociavam para diminuir as perdas que levariam a um dissídio. Dessa maneira a empresa poderia barganhar de forma a oferecer propostas menos danosas para seu crescimento e produtividade, personalizando os ganhos do trabalhador de acordo com as possibilidades da empresa. Este seria o berço da flexibilização.

Quadro 2 - Requerimentos processuais para a solução dos conflitos coletivos, segundo a CLT e diferentes Instrumentos Normativos Emanados do TST nas décadas de 1970-1990

Requerimentos Processuais	Instruções Normativas*			Precedentes Normativos**			CLT
	1976	1982	1993	1980	1992	1998	
1) Negociação coletiva prévia. Documentos que comprovem tentativa de negociação.			X			X	X
2) Indicação das causas que impossibilitaram o êxito da composição direta.	X	X	X				X
3) Designação e qualificação das entidades suscitante e suscitada.	X	X	X				X
4) Indicação da delimitação territorial de representação das entidades sindicais.	X	X	X				X
5) Indicação das categorias profissionais e econômicas envolvidas.	X	X	X				X
6) Realização de assembléia para deliberar sobre as pretensões coletivas e conceder poderes para negociação e acordo judicial.			X			X	X
7) Realização de múltiplas assembléias em sindicato com base territorial em mais de um município.						X	
8) Indicação do quórum estatutário para deliberação da assembléia.			X				
9) Observação do quórum legal.			X			X	X
10) Indicação do total de associados.			X			X	
11) Lista de presentes na assembléia. Cópia autenticada do livro de presenças ou documento equivalente.			X				
12) Indicação das pretensões coletivas.	X	X	X				X
13) Indicação das pretensões coletivas em ata da assembléia.						X	
14) Exposição das causas motivadoras do conflito coletivo.	X	X	X				X
15) Fundamentos justificadores das reivindicações.	X	X	X	X	X	X	X
16) Cópia autenticada da ata da assembléia.			X			X	
17) Cópia do edital de convocação da assembléia.						X	

(continuação)

Quadro 2 - Requerimentos processuais para a solução dos conflitos coletivos, segundo a CLT e diferentes Instrumentos Normativos Emanados do TST nas décadas de 1970-1990

(continuação)

Requerimentos Processuais	Instruções Normativas*			Precedentes Normativos**			CLT
	1976	1982	1993	1980	1992	1998	
18) Publicação do edital de convocação em jornal que circule em cada um dos municípios da base territorial.						X	
19) Cópia autenticada da norma coletiva anterior.	X	X	X				
20) Data e assinatura do representante legal.			X				
21) Autorização dos trabalhadores diretamente envolvidos no conflito (dissídio contra empresa).			X				X

Fonte: Horn (2006, p. 430).

\* Em 1976, de acordo com o prejulgado nº 56, de 14/6/1976.

\*\* No caso de 1980, refere-se à década de 1980. Em 1998, inclui os precedentes jurisprudencias.

Os requerimentos acima demonstram de forma sutil o entendimento público em relação ao mérito da intervenção jurídica nos conflitos coletivos. Uma maior quantidade de requerimentos dos anos 1976 e 1982 para o ano de 1993 (ou 1998 no caso das PN's) indica uma conduta menos acolhedora por parte da Justiça do Trabalho. Envia um sinal de que deve haver um esforço maior entre as partes na busca de um consenso antes de procurar a Justiça do Trabalho para sua resolução

Em 1989, o presidente recém eleito por voto popular, Fernando Collor, implementa uma política de abertura de fronteiras para agilizar a adequação das empresas nacionais ao mercado internacional. Essas empresas, que eram protegidas através das taxas de importação e subsídios, não produziam em quantidade ou qualidade ou preço a competir com os produtos estrangeiros, situação que desacelerava o desenvolvimento do país como potência, acreditava Collor. Essa medida gera uma necessidade de reformulação das indústrias nacionais, onde a produtividade e a eficiência das empresas deveriam ser exploradas ao máximo para garantir suas próprias existências. Isso provoca uma pressão das empresas em cima do governo, requerendo uma autonomia maior para as empresas, para que estas pudessem resolver seus conflitos de forma a maximizar a eficiência da empresa dentro dos mercados competitivos. A queda da

interferência governamental, que já era assinalada através das diminuições de PN, é acrescida de regulamentações a favor da flexibilização do trabalho como a introdução do banco de horas, da participação dos lucros e resultados, da regulamentação de bônus por produtividade, para citar algumas. O Brasil alcança o patamar dos países com a industrialização precedente a sua. Ele, assim como os EUA, Inglaterra, e demais países considerados desenvolvidos parecem da mesma maneira estar voltando atrás em relação a sua preocupação social com o bem estar dos trabalhadores, e se redirecionando mais uma vez as ideologias liberais de mercados competitivos, e a não intervenção Estatal para garantir mercados auto-reguladores eficientes. A chamada escola Neoclássica, que teve como grande porta-voz dentro do país, o ex-presidente Fernando Henrique Cardoso.

### 3.3 SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO E SUAS PECULIARIDADES

Existem no mundo, diferentes arranjos de sistemas de negociações coletivas<sup>24</sup>, cada qual com suas particularidades de acordo com inúmeros fatores influenciadores. O Brasil possui, como uma das características peculiares de seu sistema de relações de trabalho, o poder normativo da justiça do trabalho presente nas soluções de conflito no trabalho. Esse poder normativo definido por Teixeira (citado por HORN, 2006, p. 419) como:

A capacidade que tem o Judiciário Trabalhista de estabelecer normas ou condições de trabalho, sempre que, havendo litígio a respeito entre as classes econômicas e trabalhadoras envolvidas, a conciliação restar inviabilizada, inclusive pela recusa a negociação.

é oficializado e advindo da própria constituição federal e atuante nos tribunais trabalhistas por intermédio de dissídios coletivos, e tem como papel estabelecer soluções aplicáveis ao contrato de vínculo empregatício entre as partes reclamantes, usando-se de procedimentos e normas legais existentes ou, se não aplicável, na criação de novas normas. O que faz o poder normativo da justiça do trabalho interessante é sua possível influência sobre a negociação coletiva, através de sua abrangência de atuação, em que o órgão pode ou não intervir, e a

---

<sup>24</sup> Detalhadamente explicado na obra *Industrial Relations* de Dunlop e criticado e aprimorado por Kaufman e outros autores. De acordo com Dunlop o sistema da relação do trabalho pode ser dividida por atores (empresarial, trabalhista, e Estado) cada um com distinto grau de importância (leia-se poder) dependendo de todo um cenário político, econômico e moral de onde esse sistema se encontra implementado)

influência em sí, ou seja, de que forma a entidade “Justiça do Trabalho” afeta o andamento dessa negociação através das decisões tomadas.

Existem diferentes estudos a respeito de quando se deu início o poder normativo da Justiça do Trabalho no Brasil. Adotaremos, contudo, a visão de Horn (2006) que aponta seu início na Constituição Federal de 1946, mais precisamente no artigo 123, § 2º onde foi oficializado como competência da Justiça do Trabalho a criação de normas, porém restringindo o escopo de atuação através de legislação complementar (artigo da CF já citado na íntegra na subsessão anterior). Conforme Horn (2006, p. 410): “No Brasil as origens históricas desse poder de decidir regras remontam à Constituição Federal de 1946”. Primeiramente o poder normativo no judiciário pode não parecer uma peculiaridade muito relevante, mas se comparado às competências dos judiciários da maioria dos demais países, observa-se que o Direito do Trabalho brasileiro tem um poder de atuação e intervenção muito maior que qualquer outro, salvo ditaduras e sistemas totalitários. O poder normativo é típico do órgão legislativo, onde é competência deste criar normas, e a competência do judiciário deveria restringir-se a fazê-las cumprir. Então ter uma Justiça do Trabalho que pode criar as próprias regras que pretende fazer cumprir, caracteriza-o sobremaneira sua autonomia (HORN, 2006).

A reforma da Constituição de 1967 tendo como plano de fundo o regime militar, não trouxe alterações no que tange às competências da Justiça do Trabalho. Em 1988, com a queda do regime autoritário, a nova constituição federal, além de reafirmar a competência normativa da justiça do trabalho, ainda trouxe algumas modificações no que diz respeito a restrições de escopo, deixando sua área de atuação menos restrita.

Art. 114 - §2º - Recusando-se qualquer das partes a negociação ou a arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídios coletivos, podendo a Justiça do trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais legais mínimas de proteção ao trabalho. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

A citação acima remete ao fato então de que, diferentemente da constituição anterior, agora qualquer das partes do conflito, pode ajuizar dissídios coletivos, contanto que já haja existido tentativa de negociação ou arbitragem por pelo menos uma das partes. Mais além, essa nova constituição traz à Justiça do Trabalho a possibilidade de criar e estabelecer condições e normas a serem

aplicadas em uma ou mais empresas, contanto que respeite as disposições legais mínimas de proteção ao trabalho já implementadas.

Essa mudança acarretou uma evolução no sistema normativo da Justiça do trabalho, pois recebendo um novo dissídio coletivo, o tribunal pode decidir sobre o mérito de determinado conflito estabelecendo um conjunto de regras aplicáveis na relação empregatícia dos agentes em questão. Com a entrada sucessiva de dissídios no tribunal, de natureza semelhante, e à medida que decisões semelhantes são repetidas para esses dissídios semelhantes, foi se criando um consenso dos juízes quanto aos mais distintos objetos de decisão. Ou seja, foram surgindo normas e condições semelhantes para determinados aspectos da relação de emprego. Sendo assim, se alguns dissídios fossem julgados sobre, por exemplo, ajuda de custo com deslocamento, e esses dissídios fossem deferidos, haveria grande possibilidade de que, um próximo agente que entrasse com um dissídio solicitando ajuda de custo com deslocamento, também recebesse um veredito favorável.

Apesar de ter existido uma tentativa do TST em organizar e formalizar suas decisões em 1970, foi em 1980 que o TST teve real êxito e conseguiu concretizar esse intento. Juntando inúmeras deliberações de dissídios coletivos, o TST cria uma espécie de “catálogo” de decisões que passam a ser chamados de precedentes normativos, como visto anteriormente. A abrangência de temas desses PN's se relacionavam a um conjunto de tópicos sobre as relações de emprego, incluindo relações entre sindicato-empresa, e pré-requisitos para a criação e submissão de um processo para a justiça do trabalho. A corte, contudo, poderia escolher não acatar os precedentes normativos, visto que elas são dotadas de caráter simplesmente orientador, e não possuíam nenhum caráter obrigatório. Isso, no entanto, raramente acontecia, primeiramente porque essas regras eram derivadas de um senso comum, então raramente havia discordância com os PN's. E outra razão seria porque, no caso de haver uma decisão contra o PN em corte regional, e uma das partes recorresse, o mais provável era que chegando ao TST, naquele particular dissídio, a decisão seria tomada a favor da PN. Nesse caso, como a maioria das decisões são tomadas em âmbito regional, podendo ambas as partes unilateralmente recorrer ao TST por cláusulas específicas que não lhe agradaram, e não necessariamente ao todo, e o TST é inclinado a acatar os precedentes normativos, os sindicatos, já com isso em mente, agregam nas

disputas os casos integrados nos PN's que lhe agradam, porque dessa forma, mesmo tendo uma possibilidade de serem barrados no regional, o TST estaria inclinado a fazer valer tais normas.

Outras duas características do poder normativo do judiciário, e que podem facilmente passar despercebidas, é a possibilidade da justiça do trabalho fazer justiça mesmo não sendo utilizada de fato. A simples criação das PN's sinaliza o que é convencionado como justo. Durante as negociações coletivas, os agentes terão estas normas em mente como guia, sabendo que o acolhimento destas normas é praticamente garantida na submissão de um dissídio. A negociação coletiva se torna quase como uma situação de “[...] ou fazemos do meu jeito ou conto tudo pra mamãe!”, sendo a “mamãe” a Justiça do Trabalho. Os precedentes normativos da Justiça do Trabalho no Brasil podem lembrar os programas policiais de televisão americanos, onde vemos a discussão do mérito, sobre abrir ou não precedentes ao julgar um caso em específico. No entanto, seus poderes de aplicação são consideravelmente diferentes. Primeiramente, os precedentes nos Estados Unidos não possuem um ponderamento tão normativo quanto o brasileiro. Ou seja, as PN's podiam ter o mesmo peso no papel que as americanas, servindo de guia de conduta para a resolução dos conflitos. Na prática, contudo, o Brasil as aplicava quase que em peso de lei, ao invés de um peso de guia.

Outra peculiaridade da Justiça do Trabalho no Brasil é exatamente a existência autônoma da Justiça do Trabalho. Enquanto outros países possuem leis de trabalho, e órgãos responsáveis pelo estudo das relações laborais, estas leis normalmente são executadas pela Justiça Comum, ou então estão inseridas dentro da Justiça Social, ou algum outro ramo pertinente. O fato de o Brasil possuir uma Justiça do Trabalho separada e autônoma para julgar, e como já vimos, inclusive legislar a respeito da relação de trabalho, demonstra a importância dada para tal área de atuação dentro do país. Não somente isso, mas também existir um órgão independente da Justiça do Trabalho, garante uma maior agilidade e desenvoltura de atuação, além de se manter “não-contaminado” com os interesses das demais justiças atuantes. O poder de legislar do Direito do Trabalho, que não pode ser enfatizado o suficiente, também o protege da contaminação de interesses das políticas estatais, não tendo assim que passar por outro órgão para a aprovação do que é considerado relevante e de interesse. Por mais que o Direito do Trabalho

seja composto por pessoas sujeitas à influência de um entendimento público, o fato de ser uma entidade de articulação autônoma com poderes próprios, torna-o mesmo suscetível a corrupção de fora.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Pode ser questionado também que exatamente essa autonomia o torna mais, e não menos, suscetível à corrupção, no entanto, vindo de dentro. Já que não responde de forma geral a outros órgãos e não está submisso a nenhum poder maior com exceção da própria regulamentação de atuação do mesmo.

#### 4 FLEXIBILIZAÇÃO E DESJUDICIALIZAÇÃO DO TRABALHO

Desde seu apogeu na década de 1950 nos Estados Unidos e 1980 no Brasil, o campo das Relações de Trabalho vem perdendo popularidade na resolução dos conflitos de trabalho. Quando implementado em 1910 nos E.U.A. (1930 no Brasil), a IR só se mostrou digna de louvores, humanizando o capitalismo assegurando direitos básicos para o trabalhador, como salário mínimo e jornada máxima de trabalho. Formou campos de estudo para aperfeiçoar sua metodologia de implementação. Criou organizações internacionais de estudo das relações de trabalho e cooperação mútua entre diversos países, juntando as mentes mais brilhantes com diferentes experiências e vivências de relações do trabalho sob um objetivo comum de sistematizar a relação de trabalho, e elaborar planos de atuação nos mais diferentes tipos de IR, e nos mais diferentes níveis de atuação, sendo no âmbito da indústria ou nacional. Nascido da mais improvável fonte, o ator capital, com a esperança de que diminuindo o conflito vigente na época aumentaria também a produtividade da empresa, os capitalistas investem pesado na cura para o capitalismo que se tornava cada vez mais desumano (KAUFMAN, 2004). Os investimentos então geram frutos promissores. Na década de 1910 e 1920 há uma primeira linha de pensamento que sugere o diálogo e a negociação entre as partes, podendo esta ser ou não coletiva. Sugere também uma maior responsabilidade para o governo<sup>26</sup>, ao qual caberá oficializar leis com os direitos e necessidades básicas para o trabalhador. As Relações do Trabalho desse período pode ser caracterizada pelo fornecimento de possibilidades. Os pensadores expõem, através de estudos multidisciplinares, uma série de ferramentas para combater e sistematizar a resolução de conflitos no âmbito industrial. As indústrias passam a absorver este conhecimento e se reformular de acordo com idéias gerais da relação do trabalho.

As coisas pareciam se encaminhar lentamente, porém com a Grande Depressão da década de 1930, as empresas perderam capital, obrigando-se a diminuir custos, demitindo em massa, criando um ciclo vicioso de histeria, miséria e contenção de custos, situação em que a IR foi temporariamente impraticável. Com o New Deal (que é criado com boas quantidades dos pressupostos e o aconselhamento dos pensadores de IR da época, adicionado as linhas pensamento

---

<sup>26</sup> Esta institucionalização em sua grande parte, influenciada pela OIT, e tratado de Versalhes.

Keynesianas) as diretrizes da relação de trabalho passam novamente a ser executadas, porém de forma menos generalizada, mais específica, direcionada, e mais esquematizada. Afinal, situações críticas requeriam medidas mais extremas. O novo plano passa a favorecer e enfatizar o conceito de negociações coletivas. Com as demissões em massa e a instabilidade no trabalho, a força do trabalhador perante o empregador, se torna ainda mais insignificante. Torna-se impressindível, portanto, para contornar a situação, uma ação conjunta. Para tal, se legaliza e implementa ambientes favoráveis para a criação de agentes representantes dos trabalhadores em forma de sindicatos, e da mesma forma para os atores capitalistas. A estes sindicatos, são garantidos direitos<sup>27</sup>, e aos trabalhadores que se afiliam a estes sindicatos é concedida proteção contra a retaliação dos atores industriais. Manifestações e greves passam a ser consideradas legais, no entanto suas justificativas para tal ação ainda necessitavam de fortes justificativas. Os pressupostos da IR viajam o mundo, ultrapassando as barreiras de língua, sendo única barreira o desenvolvimento industrial vigente de cada Estado.

Com o sindicalismo e negociações coletivas em alta, o trabalhador retoma sua dignidade e luta pelos seus direitos em quase pé de igualdade. Há um acréscimo de mais leis, a justiça, assim como o governo e a opinião pública são favoráveis às Relações de Trabalho e a causa dos trabalhadores. Faculdades, especializações, e organizações sobre Relações de Trabalho sofrem um boom de crescimento, acompanhado de uma grande quantidade de publicações teóricas, tendo chegado em seu auge no final da década de 1950<sup>28</sup> com a publicação de *Industrial Relations Systems* de Dunlop em 1958, sendo este até hoje o livro mais citado no tema Relação de Trabalho.

O sistema capitalista parece agir como um pêndulo, tendo chegado ao seu ponto máximo de impulso, e redesenhando sua trajetória de volta ao passado. A partir do final da década de 1950 nos Estados Unidos e meio da década de 1980 no Brasil, o movimento liberalista novamente começa a ganhar força (chamado agora de neoliberalismo) e as reformas trabalhistas conquistadas através da evolução das teorias

---

<sup>27</sup> Como já mencionado, sindicatos já existiam anteriormente, alguns inclusive com grande poder de mobilização, independente de sua oficialização legal. No entanto, com sua legalização, seu poder é autenticado, o que não necessariamente remete a um ganho de poder. Muitos sindicatos, ao serem legalizados, foram restringidos quanto seus métodos e ferramentas de atuação.

<sup>28</sup> Nos Estados Unidos. Outros países experimentaram o auge da IR em momentos diferentes devido ao atraso da evolução industrial moderna. O Brasil experimenta o auge da Relação do Trabalho no final da década de 1970 início de 1980.

aplicadas das Relações de Trabalho passam a ser consideradas contraproducentes a um contínuo objetivo de mercados e produções competitivas, inflamados com a expansão de mercados resultantes da crescente evolução da globalização (KAUFMAN, 2004; HORN, 2006). Todos pontos dissertados até o momento serviram para explicar todos os aspectos e contextos que trouxeram tal movimento de aparente retroação a florescer. É deste ponto que se inicia a discussão principal desta produção textual. A desjudicialização das Relações de Trabalho e flexibilização do trabalho como resultado.

A presente dissertação tem por finalidade, portanto, testar tais teorias de flexibilização e desjudicialização da negociação coletiva do trabalho do Brasil, num âmbito regional, ou seja, o trabalho tem por objetivo averiguar se as mesmas mudanças apontadas e percebidas no mundo e no Brasil que indicam tal descentralização, estariam presentes também, e a que nível se aplicam, ao Rio Grande do Sul. Isso será feito da seguinte maneira: Será feito um levantamento dos processos registrados de conflitos coletivos do trabalho pertinentes, dentro da Delegacia Regional do Trabalho (DRT), órgão regional do Ministério do Trabalho, e do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), classificando-os quanto ao tipo de resolução de conflito: dissídios julgados, dissídios acordados em tribunal (homologados), e as negociações diretas, compostas por acordos coletivos e convenções coletivas (resolução de conflitos sem a interferência do judiciário).

Será feita primeiramente uma exposição da tendência de descentralização da negociação coletiva, com o foco no período posterior à década de 1980. A segunda parte contará com a análise empírica dos dados já mencionados acima (processos TRT e DRT) para o estado do Rio Grande do Sul, e suas interpretações. E por último, uma comparação do resultado da análise de dados do Rio Grande do Sul com as teorias de uma descentralização do Brasil, expondo hipóteses de alguns autores e suas razões para essa desjudicialização e flexibilização.

#### 4.1 ESTUDO SOBRE DESJUDICIALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

De acordo com inúmeras literaturas sobre relações coletivas de trabalho e do processo de resolução de conflitos no ambiente de trabalho, há de certa forma um consenso sobre a sua tendência de descentralização (KAUFMAN, 2004/2010; HORN, 2006). Com o passar dos anos, a economia como um todo se expandiu, países desenvolvidos se relacionando cada vez mais com demais países em

situações econômicas diferentes, com transações em proporções cada vez mais Dantescas (leia-se globalização), fato que contribuiu como agente disseminador das novas tendências das relações de trabalho.

Como já mencionado antes, o Brasil vem sofrendo mudanças que indicariam tal descentralização, demonstrada através da criação de contratos trabalhistas mais flexíveis, de uma via administrativa de resolução e negociação de conflitos coletivos do trabalho, dentre outras características menos aparentes em uma primeira observação. (HORN, 2006; PAESE, 2001; CAMPOS, 2011; SILVA, 2008). De acordo com Silva (2008, p. 354):

Nos anos de 1990 esta relação se tornou mais complexa. O aumento do prestígio da negociação nos meios jurídicos ocorreu ao mesmo tempo em que havia uma estagnação geral dos processos negociais. Estudos demonstram a dificuldade existente nesses processos para obter novas conquistas, manter as anteriormente adquiridas e, em especial após 1995, até mesmo de reposição da inflação e retrocesso de conquistas. Tal fluxo ocorreu também, como foi visto, na legislação. Ambas as esferas normativas foram abaladas pelo cenário político-econômico de desestruturação neoliberal. A tendência de retratação dos direitos se deu tanto pela via do pactuado, quanto pela via do legislado. Mas as relações se tornaram mais complexas com um crescimento do papel atribuído à negociação.

Nas sessões anteriores, já tivemos demonstrações da preterição da relação do trabalho no Brasil a partir da década de 1980, tanto com análises históricas de Biavaschi, Horn, Pichler e Silva como com dados localizados nos quadros 1 e 2 mostrando dados de Horn (2006) que indicam um afastamento da Justiça do Trabalho com reação ao seu intervencionismo na negociação coletiva entre empregado e empregador, diminuindo o número de PN's vigentes que favoreciam o trabalhador e incentivavam a procura do órgão jurídico para a resolução de conflitos coletivos.

Como vimos, a globalização parece ter um efeito de propagação do liberalismo, independente do escopo em que se foque, sendo global, nacional, regional ou industrial. Este fenômeno trouxe um alargamento do mercado de demanda e oferta e uma possibilidade de crescimento baseado no aproveitamento desse alargamento. Contudo, essa liberdade de movimentação e alocação da oferta da produção colocou diferentes países com diferentes culturas, ideologias, normas e contextos, num mesmo plano de competição. Isso fez com que alguns países com produção menos eficiente (industrialização não totalmente desenvolvida) ou com custos de produção elevados (mão-de-obra escassa, ou cara, ou

superespecializada); caso da maioria dos países da Europa, países desenvolvidos em geral) levassem desvantagens na competição. Há os que defendem que isso seria benéfico para todos os países envolvidos, pois aceleraria a adequação das diversas indústrias de diferentes nacionalidades a um patamar de maior desenvolvimento e eficiência. O que não deixa de estar correto, já que indústrias protegidas acabam não tendo motivações para se atualizar e buscar a contínua melhora. No entanto, essa competição generalizada mundial também pressiona de forma brutal aqueles em desvantagem para tomar uma atitude que o torne mais competitivo, no risco de ser dizimado nessa competição. Esse desespero pela busca de eficiência, que muitas vezes representaria uma reformulação total do processo produtivo, faz com que atalhos sejam buscados. Sendo um desses atalhos o abandono do sistema para com a manutenção de condições do trabalhador.

Essas mudanças, agigantadas a partir do final dos anos 1980, com a eleição de Fernando Collor de Mello, e a abertura comercial (SILVA, 2006), vem se espalhando e se solidificando no país através de modificações na CLT (PAESE, 2011; CAMPOS, 2011), emendas constitucionais (ênfase na EC 45 - PLANALTO, 2004)<sup>29</sup>, e descumprimento das normas constitucionais (PAESE, 2011), ou até uma interpretação viesada da mesma pelo corpo jurídico e governamental.

Durante o mandato de Fernando Henrique Cardoso, considerado o porta-voz do liberalismo, vemos ainda mais medidas tomadas na direção da flexibilização e do desvencilhamento do sistema jurídico com a proteção do trabalhador. No quadro 3, podemos ver algumas leis, medidas e regulamentações, criadas alteradas ou suprimidas, demonstrando essa preocupação com a diminuição da intervenção Estatal na negociação entre empregado e empregador. Gostaria de dar especial ênfase à medida provisória de nº 1.415, convertida em Lei nº 9.971/00, que desvincula o cálculo do salário mínimo através das necessidades básicas do trabalhador garantidos por constituição, tais como alimentação, higiene e moradia. Direitos estes almejados e atingidos através de muitos anos de luta, tendo sido a principal preocupação das relações do trabalho desde o início de seu estudo. Esta única lei, sozinha, vai contra toda a base e razão de criação do Direito do Trabalho, do Direito Geral, e inclusive do próprio Estado: estes últimos criados única e exclusivamente para proteger e garantir as necessidades básicas do cidadão.

---

<sup>29</sup> Ver emenda constitucional nº 45 em anexo.

Quadro 3 - Iniciativas flexibilizadoras do governo FHC

LEIS	ASSUNTO
MP nº 1.053, convertida na Lei nº 8.542/92	“livre negociação” salarial.
Lei nº 8.949/94	redundou na criação de milhares de falsas cooperativas.
Lei nº 9.032/95	substituiu o salário de contribuição pelo salário benefício – reduzindo em 50% o valor do auxílio-acidente.
Portaria MTE nº 865/95	impediu a autuação das empresas pelo MTE por desrespeito a convenções e acordos coletivos.
Lei nº 9.300/96	reduziu o valor das indenizações dos assalariados rurais.
Decreto nº 2.100/96	governo denunciou a Convenção 158 da OIT – garantia de proteção contra despedida imotivada.
Portaria nº 02/96	dobrou tempo de serviço do trabalho temporário.
MP nº 1.523, convertida na Lei nº 9.528/97	possibilidade de extinção do contrato de trabalho a partir da solicitação de aposentadoria proporcional.
MP nº 1.530, convertida na Lei nº 9.468/97	instituiu plano de demissão voluntária dos servidores federais.
Lei nº 9.527/97	retirou vantagens do RJU dos servidores públicos federais.
MP nº 1.539, renumerada para 1.619 e 1.698 e convertida na Lei nº 10.101/00	regulamentou a PLR e permitiu o trabalho dos comerciários aos domingos.
MP nº 1.415, convertida na Lei nº 9.971/00	fixou o valor do salário mínimo sem observar os preceitos constitucionais que o vinculam a gastos com alimentação, moradia, vestuário, saúde, educação etc.
Lei nº 9.601/98	instituiu o contrato por tempo determinado ou contrato temporário e criou a figura do “banco de horas”, determinando a compensação no período de 1 ano.
MP nº 1.709/98, renumerada para 1.779 e 2.168/01	criou a figura do contrato parcial de trabalho.
Lei nº 9.958/00	criação das comissões paritárias de conciliação prévia, criando condições que impediam acesso ao Judiciário.
MP nº 1.960, convertida na Lei nº 10.206/2001	proibiu a indexação salarial e a correção automática de salários.

Fonte: Paese (2011, p. 228).

Frente a tantos estudos e evidências, de cunho histórico quanto teórico e empírico, fica difícil qualquer argumentação com pretensões que não as de apoiar a decrescente participação e intervenção jurídica e governamental no âmbito das relações do trabalho. Demonstrado, portanto, para o Brasil, o mesmo padrão em V invertido teorizado por Kaufman ao observar as diferentes evoluções das relações do trabalho em diferentes partes do mundo (KAUFMAN, 2004).

## 4.2 DESJUDICIALIZAÇÃO NO RIO GRANDE DO SUL E DADOS COMPARATIVOS

Cabe então a essa pesquisa apurar se a teoria de Kaufman de V invertido, demonstrada no âmbito mundial por Kaufman (2004) e Katz (1993) para citar alguns, e depois demonstrada no âmbito nacional por Horn (2006), Silva (2008), Biavaschi (2007), Campos (2011) e Paese (2011), vale também para o Rio Grande do Sul, provando assim a generalidade nos diferentes escopos de estudo da tendência de desvalorização da relação do trabalho como filosofia aplicada resultando na flexibilização e desjudicialização das relações de trabalho.

No decorrer desta dissertação, foi ilustrada de diversas formas uma tendência de flexibilização e desjudicialização da relação de trabalho. A metodologia empregada também variou. No capítulo três se utilizou em sua grande parte de normas substantivas (ganhos em conteúdo para a relação de trabalho) para demonstrar o ganho de direitos trabalhistas no decorrer do século. As normas de procedimentos também foram bastante utilizadas, em especial na demonstração de um decréscimo nos direitos adquiridos ou no entendimento de uma movimentação retroativa da Justiça do Trabalho e do governo como um todo. Estas normas de procedimento que abrangem a forma em que os atores interagem na resolução dos conflitos, indica uma ferramenta facilitadora ou vice-versa da utilização pelos agentes do sistema de arbitragem do governo.

Os dados utilizados nos quadros a seguir, no entanto refletem a utilização do sistema de arbitragem do governo, representado aqui pelo Tribunal Regional do Trabalho, sendo seu acesso controlado por normas de procedimento. Sendo assim, o conteúdo dos conflitos (normas substantivas) não serão estudados nesta próxima parte, sendo relevante somente o número de entradas de processos, para que estes reflitam a facilidade da procura do TRT pelos agentes, e a aceitação do TRT como meio de resolução dos conflitos coletivos pelos agentes cabíveis. Em contrapartida, os números de negociações diretas registradas no DRT, órgão regional parte integrante do Ministério do Trabalho, responsável pelo registro dos acordos firmados entre as partes e sem intervenção e arbitragem governamental, serão comparados com os dados registrados no TRT. Desta forma poderemos ilustrar a existência de um deslocamento de preferências, diminuindo a utilização do Tribunal Regional do Trabalho para a resolução de conflitos (desjudicialização) e o crescimento na procura pela Delegacia Regional do Trabalho para oficializar as negociações

concebidas diretamente entre as partes envolvidas.

A tabela 1 a seguir apresenta uma análise dos dissídios coletivos registrados pelo Tribunal Regional do Trabalho. Dissídios coletivos se tratam dos conflitos coletivos, que entram no TRT para serem resolvidos. Isto pode acontecer por uma preferência pela resolução jurídica, ou pela incapacidade das partes de chegarem a um acordo. Estes dissídios ainda podem ser divididos em duas partes: os dissídios homologados e os dissídios julgados. Os homologados sendo os que entram no processo de julgamento, mas antes de um veredito, as partes entram em um acordo, e, este acordo é oficializado e registrado dentro do tribunal. E os julgados que seguem o processo judiciário até o final, tendo sua resolução decidida pelo juiz designado.

Como podemos ver, há um decréscimo no decorrer dos anos tanto dos dissídios que foram efetivamente julgados (dissídios julgados) quanto daqueles que foram submetidos com a intenção de serem julgados, mas que foram acordados antes do veredito (dissídios homologados). Os dissídios extintos (que são processos que deram entrada no TRT, mas que foram vetados por uma inadequação qualquer) poderiam refletir também uma normatização mais rígida por parte do TRT na submissão dos dissídios, sendo eles cancelados por não cumprirem todos os pré-requisitos. (Esta parte, porém está sujeita a outras interpretações). As tabelas a seguir utilizadas, fazem parte de uma pesquisa realizada por Pichler (2010) fazendo parte dos dados brutos que não chegaram em sua totalidade a impressão, usados tão somente para o estudo e base do trabalho citado na referência.

Tabela 1 - Dissídios Coletivos ajuizados no Tribunal do Trabalho/RS -1990-2007

Ano	Total de dissídios julgados	Total de dissídios homologados	Total de dissídios coletivos extintos
1990	167	384	64
1991	195	510	83
1992	231	522	81
1993	183	563	45
1994	284	509	43
1995	216	596	76
1996	172	543	62
1997	135	316	44
1998	141	170	29
1999	164	146	55
2000	122	108	40
2001	110	74	51
2002	63	43	52
2003	73	42	45
2004	86	38	15
2005	70	36	13
2006	70	20	3
2007	51	27	7

Fonte: Pichler (2010), (dados brutos). Adaptado pela Autora (2011).

(\*) Coluna e dados fornecidos pela Dra. Mauren Reinoldi da Silva.

Já na tabela 2, olhamos os dados referentes às resoluções de conflitos através da negociação direta estes sendo registrados na Delegacia Regional do Trabalho. Como podemos ver desde o ano de 1998 até 2005 há um crescimento quase que contínuo, havendo um período mais estacionário nos anos de 2000 e 2001, e retomando o crescimento logo a seguir.

Tabela 2 - Total de negociações diretas de trabalho registrados no RS entre 1998-2005

<b>Ano</b>	<b>Negociações diretas</b>
<b>1998</b>	704
<b>1999</b>	934
<b>2000</b>	846
<b>2001</b>	828
<b>2002</b>	960
<b>2003</b>	1279
<b>2004</b>	1389
<b>2005</b>	1357

Fonte: Pichler (2010), (dados brutos). Adaptado pela Autora (2011).

A tabela 3 somente é a soma dos dissídios, tanto homologados quanto os julgados demonstrando uma tendência geral da utilização do TRT na resolução do conflito do Trabalho. Podemos ver seu decréscimo com o passar dos anos, indo de 551 dissídios registrados em 1990, até 90 dissídios registrados no ano de 2006.

Tabela 3 - Soma dos dissídios julgados e homologados RS, 1990-2006

Ano	Total de dissídios julgados (1)	Total de dissídios homologados (2)	Total (1) + (2)
1990	167	384	551
1991	195	510	705
1992	231	522	753
1993	183	563	746
1994	284	509	793
1995	216	596	812
1996	172	543	715
1997	135	316	451
1998	141	170	311
1999	164	146	310
2000	122	108	230
2001	110	74	184
2002	63	43	106
2003	73	42	115
2004	86	38	124
2005	70	36	106
2006	70	20	90

Fonte: Pichler (2010), (dados brutos). Adaptado pela Autora (2011).

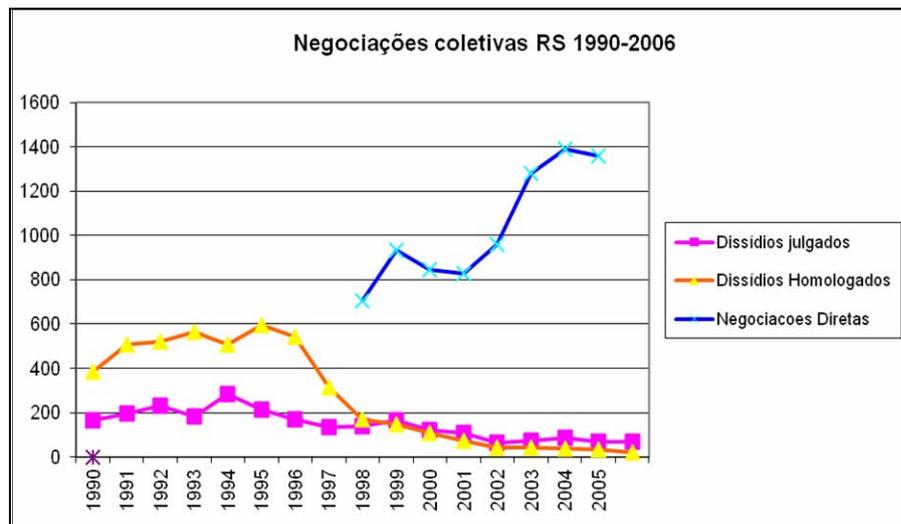
Nessa próxima tabela 4 temos ambos os dados postos juntos para representar o numero de conflitos coletivos registrados tanto no TRT quanto no DRT. E o gráfico 2 ilustra de forma clara os dados da tabela 4. A diferença entre o decréscimo de dissídios no TRT e aumento dos acordos no DRT.

Tabela 4 - Dados referentes as negociações coletivas resolvidas através do DRT e TRT - RS - 1990-2006

Ano	Dissídios julgados	Dissídios Homologados	Negociações Diretas	TOTAL
1990	167	384	-	-
1991	195	510	-	-
1992	231	522	-	-
1993	183	563	-	-
1994	284	509	-	-
1995	216	596	-	-
1996	172	543	-	-
1997	135	316	-	-
1998	141	170	704	1015
1999	164	146	934	1244
2000	122	108	846	1076
2001	110	74	828	1012
2002	63	43	960	1066
2003	73	42	1279	1394
2004	86	38	1389	1513
2005	70	36	1357	1463
2006	70	20	-	-

Fonte: Pichler (2010), (dados brutos). Adaptado pela Autora (2011).

Gráfico 2 - Negociações Coletivas com relação a sua quantidade registrados no DRT e TRT - RS- 1990-2006



Fonte: Pichler (2010), (dados brutos). Adaptado pela Autora (2011).

Os dados a seguir dão novamente suporte ao fato de haver uma preferência pela negociação mais flexível, sendo ela feita de forma mais direta (Negociações Diretas), sendo estas acordadas também de forma coletiva, porém diretamente entre os agentes representativos, e levadas então para sua validação no DRT (que faz

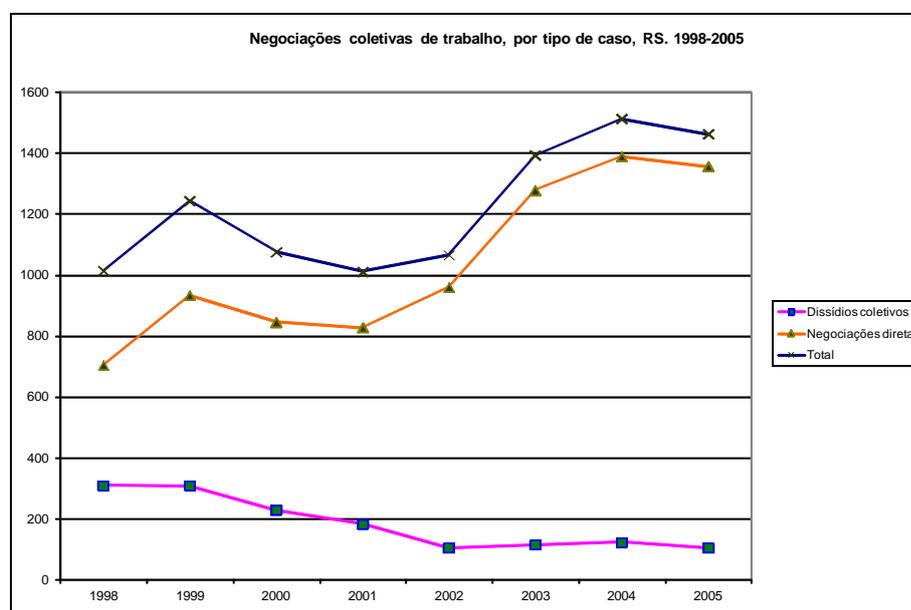
parte Ministério do Trabalho no âmbito regional). Estes também mostram um crescimento significativo como pode ser visto na tabela 5 e respectivamente no seu gráfico 3 especialmente se comparados aos dissídios coletivos que estão em queda. As tabelas 6 e 7 mostram a participação de dissídios e acordos em quantidade e porcentagem, representando da mesma maneira como já visto o aumento de acordos e diminuição de dissídios.

Tabela 5 - Dissídios Coletivos e Negociações Diretas - RS - 1998-2005

Ano	Dissídios coletivos	Negociações diretas	Total
1998	311	704	1015
1999	310	934	1244
2000	230	846	1076
2001	184	828	1012
2002	106	960	1066
2003	115	1279	1394
2004	124	1389	1513
2005	106	1357	1463
<b>TOTAL</b>	<b>1486</b>	<b>8297</b>	<b>9783</b>

Fonte: Pichler (2010), (dados brutos). Adaptado pela Autora (2011).

Gráfico 3 - Dissídios Coletivos e Negociações Diretas - RS - 1998 - 2005



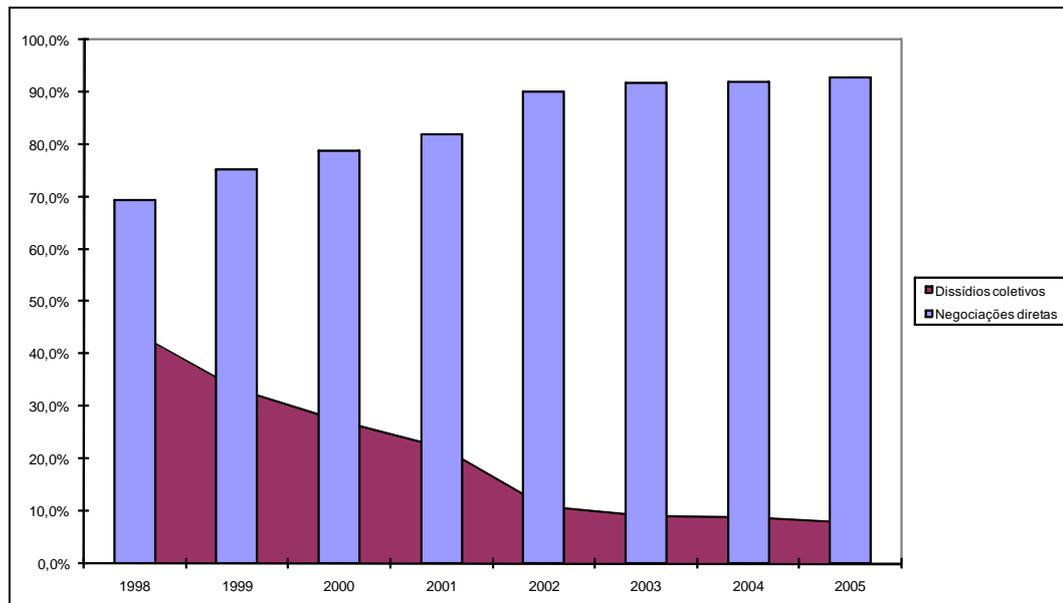
Fonte: Pichler (2010), (dados brutos). Adaptado pela Autora (2011).

Tabela 6 - Dissídios Coletivos e Negociações Diretas em porcentagem - RS  
- 1998-2005

Ano	Dissídios coletivos	Negociações diretas	Total
1998	44,2%	69,4%	100,0%
1999	33,2%	75,1%	100,0%
2000	27,2%	78,6%	100,0%
2001	22,2%	81,8%	100,0%
2002	11,0%	90,1%	100,0%
2003	9,0%	91,8%	100,0%
2004	8,9%	91,8%	100,0%
2005	7,8%	92,8%	100,0%
<b>TOTAL</b>	<b>17,9%</b>	<b>84,8%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Pichler (2010), (dados brutos). Adaptado pela Autora (2011).

Gráfico 4 - Dissídios Coletivos e Negociações Diretas em porcentagem - RS - 1998/2005



Fonte: Pichler (2010), (dados brutos). Adaptado pela Autora (2011).

Tabela 7 - Dissídios e Negociações Diretas no DRT e TRT - RS - 1998-2005

Ano	Dissídios julgados	Dissídios Homologados	Negociações Diretas	TOTAL
1998	141	170	704	1015
1999	164	146	934	1244
2000	122	108	846	1076
2001	110	74	828	1012
2002	63	43	960	1066
2003	73	42	1279	1394
2004	86	38	1389	1513
2005	70	36	1357	1463
TOTAL	829	657	8297	9783

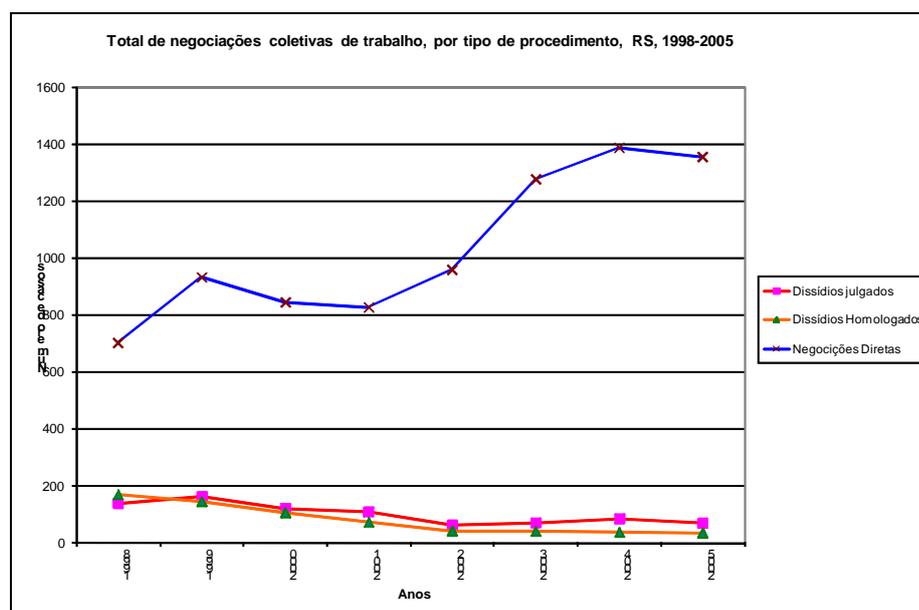
Fonte: Pichler (2010), (dados brutos). Adaptado pela Autora (2011).

Tabela 8 - Dissídios e negociações diretas registrados no DRT e TRT em orcentagem - RS - 1998-2005

Ano	Dissídios julgados	Dissídios Homologados	Negociações Diretas	TOTAL
1998	13.9%	16.7%	69.4%	100.0%
1999	13.2%	11.7%	75.1%	100.0%
2000	11.3%	10.0%	78.6%	100.0%
2001	10.9%	7.3%	81.8%	100.0%
2002	5.9%	4.0%	90.1%	100.0%
2003	5.2%	3.0%	91.8%	100.0%
2004	5.7%	2.5%	91.8%	100.0%
2005	4.8%	2.5%	92.8%	100.0%
TOTAL	8.5%	6.7%	84.8%	100.0%

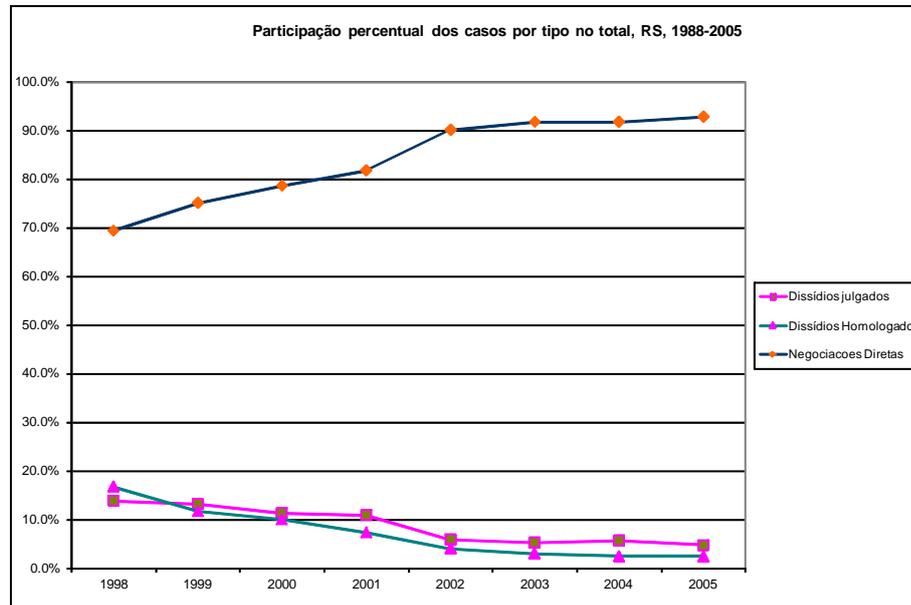
Fonte: Pichler (2010), (dados brutos). Adaptado pela Autora (2011).

Gráfico 5 - Negociações Coletivas registradas no DRT e TRT- RS - 1998-2005



Fonte: Pichler (2010), (dados brutos). Adaptado pela Autora (2011).

Gráfico 6 - Negociações Coletivas registradas no DRT e TRT em porcentagem  
- RS - 1998-2005



Fonte: Pichler e Machado (2010). (No prelo).

#### 4.3 POSSÍVEIS EXPLICAÇÕES PARA AS TENDÊNCIAS DE DESJUDICIALIZAÇÃO

Há uma prédica popularizada de que a preocupação com algo somente faz-se necessária sua manifestação, quer por pressão de terceiros, quer por uma pressão da própria consciência. Um exemplo é ao nos vestirmos. Na maioria das vezes nos vestimos de forma apropriada à tarefa principal que queremos executar. O vestuário nesse caso é secundário, e o objetivo, seja ele correr, nadar ou ir a uma festa é a preocupação primária. Só passamos a nos preocupar com o vestuário quando seu uso passa a nos incomodar de alguma forma. Seja porque se engordou e a roupa não serve direito, e nos sentimos mal com nossa aparência, seja por ouvirmos comentários maliciosos questionando nossa forma de vestir. Somente nesse momento o vestuário passa a ser algo primário, e o objetivo passa a dividir a atenção com o que antes era secundário.

Assim foi com a preocupação social para com o trabalhador. Na década de 1920 e 1930, os conflitos eram tão grandes e causavam tantos atritos que o trabalho passa a se tornar um objetivo primário dentro do capitalismo, dividindo atenção de forma igual com o crescimento Estatal e o desenvolvimento Industrial e capitalista. Quando atinge seu auge no Brasil na década de 1970 e 1980, e passa a surgir então

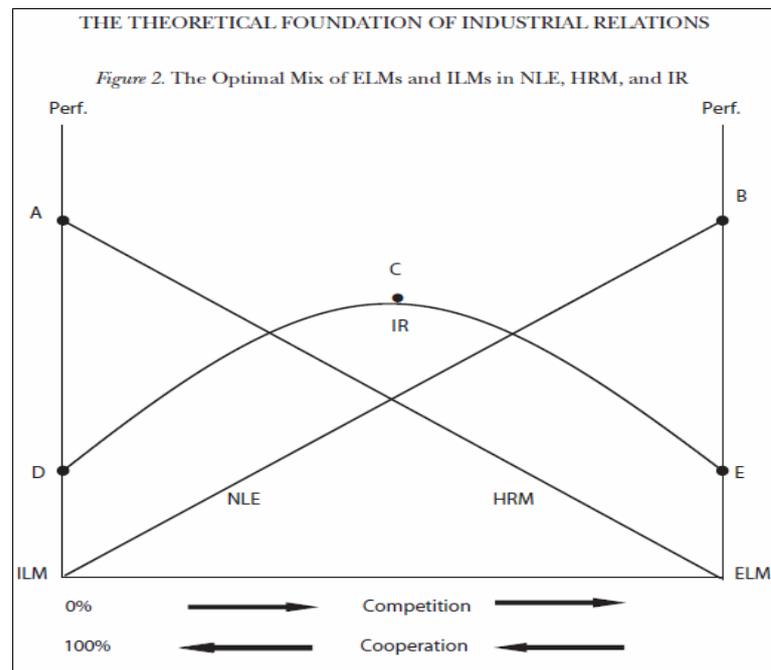
a questão da globalização e a necessidade de competição mais acirrada, a preocupação com as relações de trabalho e a preocupação com o bem estar social do trabalhador volta a tomar uma posição mais secundária, se adequando ao objetivo primário de proporcionar eficiência na prática da competição nos mercados internacionais.

Chegará então ao ponto novamente da problemática social do trabalhador não mais poder ser negligenciada e novamente os pressupostos e teorias das Relações do Trabalho farão parte da política governamental vigente, não somente no Rio Grande do Sul, ou Brasil, mas também mundialmente.

Dentro de um diferente contexto, Kaufman (2004/2010) estuda esta flexibilização do trabalho, mas também nota que países como a Inglaterra, parece estar estagnado em um determinado ponto de IR. Isso poderia sugerir na chegada de um ponto ótimo em sua utilização. Estudando historicamente a evolução da Relação de Trabalho, vemos que durante sua utilização há ganhos, tanto para o trabalhador quanto para o empregador (KAUFMAN, 2004), o que demonstra um resultado positivo em sua utilização. Kaufman (2010) infere que o trabalho não pode ser considerado um bem comum e que a chave para ter o menor custo de transação e maior aproveitamento da força de trabalho (ponto ótimo) seria nem a total ausência de um agente regulador (neoclássicos) e nem uma total opressão das forças de mercado (Leninismo), mas sim a presença de um terceiro agente regulador que busca equilibrar o poder entre os agentes em conflito e criar um ambiente igualitário para a resolução do conflito.

O gráfico a seguir mostra as diferentes teorias envolvendo a relação do trabalho e sua otimização. A única curva, demonstra Industrial Relations, por possuir de forma homogênea e não exagerada, um pouco de todas as teorias, otimizando de, acordo com Kaufman, o ganho social e a produtividade.

Gráfico 7 - Teoria de Equilíbrio das Relações do Trabalho de Kaufman



Este gráfico demonstra que a presença da Relação do Trabalho não é só necessária, como também essencial para a otimização do custo de transação para as empresas em geral. No gráfico vemos duas retas representando políticas de otimização do mercado interno (indo em direção à 100% de cooperação, Leninismo) e a otimização de um mercado externo (indo em direção à 100% de conflito, modelo Neoclássico). A curva representa a teoria das Relações Industriais e seu funcionamento dentro do mercado interno e externo. Assim sendo notamos que o modelo neoclássico não funciona muito bem no mercado interno, mas é muito positivo para o externo. O Modelo Leninista é exatamente o contrário, funcionando bem para o modelo interno, porém não muito para o externo. Usando a intersecção das duas retas para chegar a um ponto de otimização, vemos que de acordo com Kaufman (2010), ela ainda é inferior à utilização das Relações de Trabalho. Ou seja, se olharmos na otimização e maximização de resultados para ambos os mercados (interno e externo), e não somente para pontos específicos, a teoria de Relações de Trabalho apresenta uma superioridade e uma melhor utilização das diferentes situações e âmbitos.

Tendo isto dito, podemos constatar que a utilização das Relações do Trabalho só poderia ser positiva contanto que utilizada de maneira ótima, e se exageros que

trariam um desequilíbrio de poder para algum ator em particular. E, portanto com a estagnação da evolução das Relações do Trabalho em alguns países com um histórico mais longo de sua utilização, é possível especular que as Relações do Trabalho não estariam realmente decrescendo ou desaparecendo e caindo em desuso. E, que na verdade a Relação do Trabalho estaria simplesmente oscilando à procura de um ponto de equilíbrio onde a sua utilização é otimizada de forma a beneficiar todos os atores envolvidos, e de forma mais equilibrada que as demais teorias apresentadas até hoje.

## 5 CONCLUSÃO

Depois de estudar as relações do trabalho e a utilização da teoria de Relações do Trabalho para humanizar o cenário trabalhista e garantir um ambiente socialmente e moralmente aceitável, vemos realmente a presença do que parece ser um retrocesso em sua utilização desde o final da década de 1980 (PAESE, 2011; CAMPOS, 2011; HORN, 2006; SILVA, 2008). Realmente há uma queda na procura pelo sistema judiciário no Rio Grande do Sul para a resolução de conflitos. Da mesma forma há um aumento nos conflitos coletivos resolvidos através de uma negociação direta, sem a intervenção governamental direta, sendo ele utilizado somente na oficialização da negociação. De acordo com autores mencionados no decorrer deste trabalho, existe um consenso de que essa flexibilização dentro das relações do trabalho se trata de um movimento generalizado, presente na maioria das economias existentes e nos diferentes escopos de atuação (tanto micro quanto macro). Esse movimento de recuo na utilização da IR parece resultado do crescente movimento de globalização e da crescente utilização de políticas neoliberais focadas tão somente na melhora de competitividade e no ganho de mercado externo.

As consequências de ignorar os pressupostos das relações do trabalho podem não somente prejudicar o lado econômico da equação através de um reaparecimento de grandes conflitos entre capitalista e trabalhador, diminuindo como resultado a produtividade e conseqüentemente a competitividade de determinado nicho de produção. Também vai mais além, já que a desvalorização do trabalho gera uma mão-de-obra incapaz de tornar-se uma demanda com poder de absorver a produção. Isso sem incluir a questão moral de combater a desumanidade que inclusive conta com competências legais delineadas pela ILO e que, mesmo os países afiliados, tem feito vista grossa em nome da competitividade e ganhos de mercado.

No entanto, a teoria das Relações do Trabalho também colaborou com sua queda de importância aos olhos dos diferentes nichos político-econômicos, se tornando desfragmentada por perder seu direcionamento.

Com o passar do tempo, o campo de estudos de Relações do Trabalho saiu de uma área multidisciplinar de estudos que abrangia os diferentes aspectos inerentes das relações do trabalho, e tornou-se uma área de estudo mais afunilada, com uma metodologia de atuação específica baseada de forma rígida na resolução

de conflitos, através da negociação coletiva, tendo os trabalhadores uma representação sindicalista (KAUFMAN, 2004). Esse sistema, apesar de muito útil na resolução dos conflitos em momentos críticos de depressão econômica, foi ficando obsoleto e ultrapassado com a evolução do sistema de trabalho. E a rigidez do novo modelo característico da IR não permitiu que ele acompanhasse a mudança verificada no seu escopo de estudo. Portanto, a característica mais forte inerente da IR, ser um campo de estudos baseado na prática, e que descrevia com fidelidade a realidade, e que tinha por característica uma atuação dinâmica (em contrapartida dos demais modelos que fugiam da realidade pelo seu cunho quase que estritamente matemático e teórico), é perdida.

Essa perda de popularidade da teoria visto seu estacionamento temporal e a não atualização para se ajustar à relação do trabalho existente, pode ser facilmente ajustado modificando os pressupostos de atuação do governo e sistema jurídico vigente. Esta modificação causará uma nova oscilação para cima, com uma renovação da utilização da teoria das Relações do Trabalho, o que trará possivelmente essa procura de equilíbrio em sua utilização a fim de minimizar os custos de transação e maximizar o funcionamento do sistema de relações de trabalho como um todo.

O futuro está na utilização da IR sem exageros na participação dos sindicatos, nem no exagero da participação estatal. A intervenção é sim necessária, e os estudos de autores como Kaufman (2010) demonstram isso. A intervenção, ou seja, a participação do ator de arbitragem, representado pelo governo, deve sempre fazer parte das relações do trabalho, porque é benéfica em seu resultado. No entanto a década de 1980 mostra um exagero em sua participação, o que fez com que houvesse um movimento retroativo de sua utilização. Esse retrocesso então não necessariamente precisa ser interpretado como uma volta ao passado, onde lidaríamos novamente com uma preocupação social. O que poderia estar acontecendo é sim estarmos finalmente chegando a um equilíbrio após termos experimentado dos dois extremos. Isso significa que assim como a ondulação da água vai ficando mais suave à medida que se afasta do ponto de perturbação, até se acalmar por completo, a relação do trabalho pode sofrer ainda com oscilações na participação da teoria das Relações do Trabalho e da preocupação social no âmbito do trabalho. No entanto, essas oscilações serão cada vez menores até chegar a um ponto de equilíbrio em sua utilização.

Esse aumento da flexibilização das negociações do trabalho e da queda na utilização do sistema judiciário para a resolução destes conflitos, não necessariamente indicam também uma fuga da teoria das Relações do Trabalho. Isso poderia ser simplesmente uma necessidade de adequação dos pressupostos da teoria à uma nova realidade no âmbito do trabalho. Indica uma necessidade de evolução da teoria para acompanhar as mudanças da relação do trabalho, como já mencionado anteriormente.

E por último, mesmo com a queda de popularidade e da utilização dos pressupostos da Relação do Trabalho dentro do sistema político-econômico vigente, não há uma necessidade de preocupação com um retrocesso em demasia da evolução proporcionada pela IR, e do retorno a um tempo de uma realidade com ausência de uma preocupação com a questão social. O seu retrocesso por completo é impraticável enquanto ainda hover uma estrutura arbitrária presente no sistema. Ou seja, enquanto os pressupostos de um governo com poder e autoridade de ação existir e, enquanto hover um órgão de arbitragem como a Justiça do Trabalho, os tribunais regionais e o Ministério do Trabalho, no momento em que um ator se sentir demasiadamente prejudicado, haverá uma procura por estes órgãos novamente, que por sua vez, serão pressionados a tomar uma atitude que novamente elevará suas condições.

De tal maneira então, mesmo que haja uma queda na utilização das ferramentas de arbitragem proporcionadas (normalmente pelo governo, e fortemente institucionalizadas no caso do Brasil), suas existências sozinhas, já impedirão um retrocesso excessivo na relação do trabalho. Sendo assim, sua existência é a garantia de que o retrocesso na utilização da IR não passará de um ajuste para chegar ao seu ponto de utilização ótima.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO. **Quem somos?** Disponível em: <<http://www.abet-trabalho.org.br/>>. Acesso em: 10 out. 2011.

BLAPAM, R.; ENGELS, C. **Comparative Labor Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies**. 5.ed. rev. Denver-Boston: Kluwer, 1993.

BIAVASCHI, M. **O direito do trabalho no Brasil: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Legislação Previdenciária e Constituição Federal**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

\_\_\_\_\_. **Diário Oficial da União**. Emenda Constitucional nº 45. D.O.U. 2004, p. 9. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm)>. Acesso em: 25 set. 2011.

CAMPOS, F. O sistema brasileiro de relações de trabalho dos anos 70 à Constituição Federal de 1988: quinze anos de mudanças. In: HORN, C. H; COTANDA, F.(Orgs.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: UFRGS, 2011. p. 259.

DUNLOP, J.T. **Industrial Relations Systems**. Boston: Harvard Business School Press, 1993.

HORN, C.H. **Collective Bargaining in Brazil: A study on joint regulation of the employment relationship in manufacturing**. Saarbrücken: VDM Verlag, 2003.

\_\_\_\_\_. A expansão do escopo temático das negociações coletivas do trabalho. DADOS: **Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro: DADOS, n. 41, v. 22, 2004.

\_\_\_\_\_. Negociações Coletivas e o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. In: DADOS: **Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro: DADOS, v. 49, p. 417, 2006.

\_\_\_\_\_; COTANDA, F; PICHLER, W. John T. Dunlop e os 50 anos do industrial relations systems. In: DADOS: **Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro: DADOS, v. 52, p. 1047, 2009.

\_\_\_\_\_; SILVA, S. G. C. L (Orgs). **Ensaio sobre sindicatos e reforma sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE RELAÇÕES DE EMPREGO E TRABALHO. **Quem somos**. Disponível em: <<http://www.ibret.org/ui/principal/principal.aspx>>. Acesso em: 15 out. 2011.

INTERNATIONAL LABOUR ASSOCIATION. **About the ILO**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 15 out. 2011.

INTERNATIONAL LABOUR AND EMPLOYMENT RELATIONS ASSOCIATION (or Internacional Industrial Relations Association). **Aboutus**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/iira/>>. Acesso em: 23 out. 2011.

KATZ, H. **The decentralization of collective bargaining**: a literature review and comparative analysis. In Industrial and labor relations review. Cornell University, v.47, n.1, p.3, 1993.

KATZ, H; DARBISHIRE, O. **Convirging divergences**: worldwide changes in employment systems. New York: ILR Press, 2000.

KATZ, H; KOCHAN, T. **An introduction to collective bargaining and industrial relations**. Boston: McGraw-Hill/Irwin, 2003.

KAUFMAN, B. The global evolution of industrial relations: events, ideas and the IIRA. In: TOWERS, B. (Org). **Industrial Relations Journal**. Geneva: International Labour Office, v. 38, 2004.

\_\_\_\_\_. **The theoretical foundation of industrial relations and its implications for labor economics and human resource management**. Industrial and Labor Relations Review, v. 64, n.1, 2010.

\_\_\_\_\_. **Theoretical perspectives on work and the Employment Relationship**. IRRA series. Champaign: IRRA, 2005.

KEENOY, T. **Invitation to Industrial Relations**. Oxford: Basil Blackwell, 1990.

KOCHAN, T. A; KATZ, H. C; MCKERSIE, R. B. **The transformation of American Industrial Relations**. New York: ILR Press, 1986.

LOCKE, R; KOCHAN, T; PIORE, M. Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: enseñanzas de una investigación internacional. OIT. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 114, n. 2, 1995.

PAESE, R. A Constituição Brasileira de 1988 e a atuação do sindicatos nos espaços de regulação do trabalho. In: HORN, C. H; COTANDA, F. (Orgs.). **Relações de Trabalho no Mundo Contemporâneo**: ensaios multidisciplinares. Porto Alegre: UFRGS, 2011, p. 217.

PASTORE, J. Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva. São Paulo: LTR, 1995.

PHELPS, O. **Introdução à economia do trabalho**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.

PICHLER, A. W. **Mudanças nas relações de trabalho**: sindicalismo, greves e negociações coletivas entre 1980 e 2008. Porto Alegre: FEE. 2010.

**Changing industrial relations in Brazil:** developments in collective bargaining in Rio Grande do Sul, 1978/1991. Porto Alegre, 2005. (No prelo).

SALAMON, M. **Industrial relations:** theory and practice. Hertfordshire: Prenticehall Europe, 1998.

SILVA, S. G. C. L. **Relações coletivas de trabalho:** configurações institucionais no Brasil Contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008.

SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO DE CONTRATAÇÕES COLETIVAS (SACC-DIEESE). **Balanco das negociações coletivas no Brasil 1997-2001.** DIEESE. 2004.

WATSON, T. J. **Sociology Work and Industry.** 3.ed.. London: Routledge, 1997.

WIKIPEDIA. Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/new\\_deal](http://pt.wikipedia.org/wiki/new_deal)>. Acesso em: 12 nov. 2011.

**ANEXOS**

## ANEXO A - Emenda Constitucional 45



**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2004**

Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências.

**AS MESAS DA CÂMARA DOS DEPUTADOS E DO SENADO FEDERAL**, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º Os arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 5º.....

.....  
 LXXVIII a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

.....  
 § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão." (NR)

"Art. 36. ....

.....  
 III de provimento, pelo Supremo Tribunal Federal, de representação do Procurador-Geral da República, na hipótese do art. 34, VII, e no caso de recusa à execução de lei federal.

IV (Revogado).

....." (NR)

"Art. 52.....

.....  
 II processar e julgar os Ministros do Supremo Tribunal Federal, os membros do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Nacional do Ministério Público, o Procurador-Geral da República e o Advogado-Geral da União nos crimes de responsabilidade;

....." (NR)

"Art. 92 .....

I-A o Conselho Nacional de Justiça;

§ 1º O Supremo Tribunal Federal, o Conselho Nacional de Justiça e os Tribunais Superiores têm sede na Capital Federal.

§ 2º O Supremo Tribunal Federal e os Tribunais Superiores têm jurisdição em todo o território nacional." (NR)

"Art. 93. ....

I ingresso na carreira, cujo cargo inicial será o de juiz substituto, mediante concurso público de provas e títulos, com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as fases, exigindo-se do bacharel em direito, no mínimo, três anos de atividade jurídica e obedecendo-se, nas nomeações, à ordem de classificação;

II -.....

c) aferição do merecimento conforme o desempenho e pelos critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição e pela frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento;

d) na apuração de antigüidade, o tribunal somente poderá recusar o juiz mais antigo pelo voto fundamentado de dois terços de seus membros, conforme procedimento próprio, e assegurada ampla defesa, repetindo-se a votação até fixar-se a indicação;

e) não será promovido o juiz que, injustificadamente, retiver autos em seu poder além do prazo legal, não podendo devolvê-los ao cartório sem o devido despacho ou decisão;

III o acesso aos tribunais de segundo grau far-se-á por antigüidade e merecimento, alternadamente, apurados na última ou única entrância;

IV previsão de cursos oficiais de preparação, aperfeiçoamento e promoção de magistrados, constituindo etapa obrigatória do processo de vitaliciamento a participação em curso oficial ou reconhecido por escola nacional de formação e aperfeiçoamento de magistrados;

VII o juiz titular residirá na respectiva comarca, salvo autorização do tribunal;

VIII o ato de remoção, disponibilidade e aposentadoria do magistrado, por interesse público, fundar-se-á em decisão por voto da maioria absoluta do respectivo tribunal ou do Conselho Nacional de Justiça, assegurada ampla defesa;

VIIIA a remoção a pedido ou a permuta de magistrados de comarca de igual entrância atenderá, no que couber, ao disposto nas alíneas a , b , c e e do inciso II;

IX todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação;

X as decisões administrativas dos tribunais serão motivadas e em sessão pública, sendo as disciplinares tomadas pelo voto da maioria absoluta de seus membros;

XI nos tribunais com número superior a vinte e cinco julgadores, poderá ser constituído órgão especial, com o mínimo de onze e o máximo de vinte e cinco membros, para o exercício das atribuições administrativas e jurisdicionais delegadas da competência do tribunal pleno, provendo-se metade das vagas por antigüidade e a outra metade por eleição pelo tribunal pleno;

XII a atividade jurisdicional será ininterrupta, sendo vedado férias coletivas nos juízos e tribunais de segundo grau, funcionando, nos dias em que não houver expediente forense normal, juízes em plantão permanente;

XIII o número de juízes na unidade jurisdicional será proporcional à efetiva demanda judicial e à respectiva população;

XIV os servidores receberão delegação para a prática de atos de administração e atos de mero expediente sem caráter decisório;

XV a distribuição de processos será imediata, em todos os graus de jurisdição."(NR)

"Art. 95. ....

Parágrafo único. Aos juízes é vedado:

IV receber, a qualquer título ou pretexto, auxílios ou contribuições de pessoas físicas, entidades públicas ou privadas, ressalvadas as exceções previstas em lei;

V exercer a advocacia no juízo ou tribunal do qual se afastou, antes de decorridos três anos do afastamento do cargo por aposentadoria ou exoneração." (NR)

"Art. 98. ....

§ 1º (antigo parágrafo único) .....

§ 2º As custas e emolumentos serão destinados exclusivamente ao custeio dos serviços afetos às atividades específicas da Justiça." (NR)

"Art. 99. ....

§ 3º Se os órgãos referidos no § 2º não encaminharem as respectivas propostas orçamentárias dentro do prazo estabelecido na lei de diretrizes orçamentárias, o Poder Executivo considerará, para fins de consolidação da proposta orçamentária anual, os valores aprovados na lei orçamentária vigente, ajustados de acordo com os limites estipulados na forma do § 1º deste artigo.

§ 4º Se as propostas orçamentárias de que trata este artigo forem encaminhadas em desacordo com os limites estipulados na forma do § 1º, o Poder Executivo procederá aos ajustes necessários para fins de consolidação da proposta orçamentária anual.

§ 5º Durante a execução orçamentária do exercício, não poderá haver a realização de despesas ou a assunção de obrigações que extrapolem os limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias, exceto se previamente autorizadas, mediante a abertura de créditos suplementares ou especiais." (NR)

"Art. 102. ....

I - .....

h) (Revogada)

r) as ações contra o Conselho Nacional de Justiça e contra o Conselho Nacional do Ministério Público;

III - .....

d) julgar válida lei local contestada em face de lei federal.

§ 2º As decisões definitivas de mérito, proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, nas ações diretas de inconstitucionalidade e nas ações declaratórias de constitucionalidade produzirão eficácia contra todos e efeito vinculante, relativamente aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal.

§ 3º No recurso extraordinário o recorrente deverá demonstrar a repercussão geral das questões constitucionais discutidas no caso, nos termos da lei, a fim de que o Tribunal

examine a admissão do recurso, somente podendo recusá-lo pela manifestação de dois terços de seus membros." (NR)

"Art. 103. Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade e a ação declaratória de constitucionalidade:

.....  
 IV a Mesa de Assembléia Legislativa ou da Câmara Legislativa do Distrito Federal;  
 V o Governador de Estado ou do Distrito Federal;

.....  
 § 4º (Revogado)." (NR)

"Art. 104. ....

Parágrafo único. Os Ministros do Superior Tribunal de Justiça serão nomeados pelo Presidente da República, dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

....." (NR)

"Art. 105. ....

I -.....

.....  
 i) a homologação de sentenças estrangeiras e a concessão de exequatur às cartas rogatórias;

.....  
 III -.....

.....  
 b) julgar válido ato de governo local contestado em face de lei federal;

.....  
 Parágrafo único. Funcionário junto ao Superior Tribunal de Justiça:

I a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;

II o Conselho da Justiça Federal, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa e orçamentária da Justiça Federal de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema e com poderes correicionais, cujas decisões terão caráter vinculante." (NR)

"Art. 107. ....

.....  
 § 1º (antigo parágrafo único) .....

§ 2º Os Tribunais Regionais Federais instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções da atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.

§ 3º Os Tribunais Regionais Federais poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo." (NR)

"Art. 109. ....

.....  
 V-A as causas relativas a direitos humanos a que se refere o § 5º deste artigo;

.....  
 § 5º Nas hipóteses de grave violação de direitos humanos, o Procurador-Geral da República, com a finalidade de assegurar o cumprimento de obrigações decorrentes de tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil seja parte, poderá suscitar, perante o Superior Tribunal de Justiça, em qualquer fase do inquérito ou processo, incidente de deslocamento de competência para a Justiça Federal." (NR)

"Art. 111. ....

.....  
 § 1º (Revogado).

§ 2º (Revogado).

§ 3º (Revogado)." (NR)

"Art. 112. A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho." (NR)

"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.

§ 1º .....

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 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." (NR)

"Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo:

I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antigüidade e merecimento, alternadamente.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo." (NR)

"Art. 125. ....

.....

§ 3º A lei estadual poderá criar, mediante proposta do Tribunal de Justiça, a Justiça Militar estadual, constituída, em primeiro grau, pelos juizes de direito e pelos Conselhos de Justiça e, em segundo grau, pelo próprio Tribunal de Justiça, ou por Tribunal de Justiça Militar nos Estados em que o efetivo militar seja superior a vinte mil integrantes.

§ 4º Compete à Justiça Militar estadual processar e julgar os militares dos Estados, nos crimes militares definidos em lei e as ações judiciais contra atos disciplinares militares, ressalvada a competência do júri quando a vítima for civil, cabendo ao tribunal competente decidir sobre a perda do posto e da patente dos oficiais e da graduação das praças.

§ 5º Compete aos juizes de direito do juízo militar processar e julgar, singularmente, os crimes militares cometidos contra civis e as ações judiciais contra atos disciplinares militares, cabendo ao Conselho de Justiça, sob a presidência de juiz de direito, processar e julgar os demais crimes militares.

§ 6º O Tribunal de Justiça poderá funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo.

§ 7º O Tribunal de Justiça instalará a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções da atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários." (NR)

"Art. 126. Para dirimir conflitos fundiários, o Tribunal de Justiça proporá a criação de varas especializadas, com competência exclusiva para questões agrárias.

....." (NR)

"Art. 127. ....

§ 4º Se o Ministério Público não encaminhar a respectiva proposta orçamentária dentro do prazo estabelecido na lei de diretrizes orçamentárias, o Poder Executivo considerará, para fins de consolidação da proposta orçamentária anual, os valores aprovados na lei orçamentária vigente, ajustados de acordo com os limites estipulados na forma do § 3º.

§ 5º Se a proposta orçamentária de que trata este artigo for encaminhada em desacordo com os limites estipulados na forma do § 3º, o Poder Executivo procederá aos ajustes necessários para fins de consolidação da proposta orçamentária anual.

§ 6º Durante a execução orçamentária do exercício, não poderá haver a realização de despesas ou a assunção de obrigações que extrapolem os limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias, exceto se previamente autorizadas, mediante a abertura de créditos suplementares ou especiais." (NR)

"Art. 128. ....

§ 5º .....

I - .....

b) inamovibilidade, salvo por motivo de interesse público, mediante decisão do órgão colegiado competente do Ministério Público, pelo voto da maioria absoluta de seus membros, assegurada ampla defesa;

II - .....

e) exercer atividade político-partidária;

f) receber, a qualquer título ou pretexto, auxílios ou contribuições de pessoas físicas, entidades públicas ou privadas, ressalvadas as exceções previstas em lei.

§ 6º Aplica-se aos membros do Ministério Público o disposto no art. 95, parágrafo único, V." (NR)

"Art. 129. ....

.....  
 § 2º As funções do Ministério Público só podem ser exercidas por integrantes da carreira, que deverão residir na comarca da respectiva lotação, salvo autorização do chefe da instituição.

§ 3º O ingresso na carreira do Ministério Público far-se-á mediante concurso público de provas e títulos, assegurada a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em sua realização, exigindo-se do bacharel em direito, no mínimo, três anos de atividade jurídica e observando-se, nas nomeações, a ordem de classificação.

§ 4º Aplica-se ao Ministério Público, no que couber, o disposto no art. 93.

§ 5º A distribuição de processos no Ministério Público será imediata." (NR)

"Art. 134. ....

§ 1º (antigo parágrafo único) .....

§ 2º Às Defensorias Públicas Estaduais são asseguradas autonomia funcional e administrativa e a iniciativa de sua proposta orçamentária dentro dos limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias e subordinação ao disposto no art. 99, § 2º." (NR)

"Art. 168. Os recursos correspondentes às dotações orçamentárias, compreendidos os créditos suplementares e especiais, destinados aos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública, ser-lhes-ão entregues até o dia 20 de cada mês, em duodécimos, na forma da lei complementar a que se refere o art. 165, § 9º." (NR)

Art. 2º A Constituição Federal passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A:

"Art. 103-A. O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.

§ 1º A súmula terá por objetivo a validade, a interpretação e a eficácia de normas determinadas, acerca das quais haja controvérsia atual entre órgãos judiciários ou entre esses e a administração pública que acarrete grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica.

§ 2º Sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em lei, a aprovação, revisão ou cancelamento de súmula poderá ser provocada por aqueles que podem propor a ação direta de inconstitucionalidade.

§ 3º Do ato administrativo ou decisão judicial que contrariar a súmula aplicável ou que indevidamente a aplicar, caberá reclamação ao Supremo Tribunal Federal que, julgando-a procedente, anulará o ato administrativo ou cassará a decisão judicial reclamada, e determinará que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso."

"Art. 103-B. O Conselho Nacional de Justiça compõe-se de quinze membros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e seis anos de idade, com mandato de dois anos, admitida uma recondução, sendo:

I um Ministro do Supremo Tribunal Federal, indicado pelo respectivo tribunal;

II um Ministro do Superior Tribunal de Justiça, indicado pelo respectivo tribunal;

III um Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, indicado pelo respectivo tribunal;

IV um desembargador de Tribunal de Justiça, indicado pelo Supremo Tribunal Federal;

V um juiz estadual, indicado pelo Supremo Tribunal Federal;

VI um juiz de Tribunal Regional Federal, indicado pelo Superior Tribunal de Justiça;

VII um juiz federal, indicado pelo Superior Tribunal de Justiça;

VIII um juiz de Tribunal Regional do Trabalho, indicado pelo Tribunal Superior do Trabalho;

IX um juiz do trabalho, indicado pelo Tribunal Superior do Trabalho;

X um membro do Ministério Público da União, indicado pelo Procurador-Geral da República;

XI um membro do Ministério Público estadual, escolhido pelo Procurador-Geral da República dentre os nomes indicados pelo órgão competente de cada instituição estadual;

XII dois advogados, indicados pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil;

XIII dois cidadãos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, indicados um pela Câmara dos Deputados e outro pelo Senado Federal.

§ 1º O Conselho será presidido pelo Ministro do Supremo Tribunal Federal, que votará em caso de empate, ficando excluído da distribuição de processos naquele tribunal.

§ 2º Os membros do Conselho serão nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal.

§ 3º Não efetuadas, no prazo legal, as indicações previstas neste artigo, caberá a escolha ao Supremo Tribunal Federal.

§ 4º Compete ao Conselho o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes, cabendo-lhe, além de outras atribuições que lhe forem conferidas pelo Estatuto da Magistratura:

I zelar pela autonomia do Poder Judiciário e pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura, podendo expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências;

II zelar pela observância do art. 37 e apreciar, de ofício ou mediante provocação, a legalidade dos atos administrativos praticados por membros ou órgãos do Poder Judiciário, podendo desconstituí-los, revê-los ou fixar prazo para que se adotem as providências necessárias ao exato cumprimento da lei, sem prejuízo da competência do Tribunal de Contas da União;

III receber e conhecer das reclamações contra membros ou órgãos do Poder Judiciário, inclusive contra seus serviços auxiliares, serventias e órgãos prestadores de serviços notariais e de registro que atuem por delegação do poder público ou oficializados, sem prejuízo da competência disciplinar e correicional dos tribunais, podendo avocar processos disciplinares em curso e determinar a remoção, a disponibilidade ou a aposentadoria com subsídios ou proventos proporcionais ao tempo de serviço e aplicar outras sanções administrativas, assegurada ampla defesa;

IV representar ao Ministério Público, no caso de crime contra a administração pública ou de abuso de autoridade;

V rever, de ofício ou mediante provocação, os processos disciplinares de juízes e membros de tribunais julgados há menos de um ano;

VI elaborar semestralmente relatório estatístico sobre processos e sentenças prolatadas, por unidade da Federação, nos diferentes órgãos do Poder Judiciário;

VII elaborar relatório anual, propondo as providências que julgar necessárias, sobre a situação do Poder Judiciário no País e as atividades do Conselho, o qual deve integrar mensagem do Presidente do Supremo Tribunal Federal a ser remetida ao Congresso Nacional, por ocasião da abertura da sessão legislativa.

§ 5º O Ministro do Superior Tribunal de Justiça exercerá a função de Ministro-Corregedor e ficará excluído da distribuição de processos no Tribunal, competindo-lhe, além das atribuições que lhe forem conferidas pelo Estatuto da Magistratura, as seguintes:

I receber as reclamações e denúncias, de qualquer interessado, relativas aos magistrados e aos serviços judiciários;

II exercer funções executivas do Conselho, de inspeção e de correição geral;  
 III requisitar e designar magistrados, delegando-lhes atribuições, e requisitar servidores de juízos ou tribunais, inclusive nos Estados, Distrito Federal e Territórios.

§ 6º Junto ao Conselho oficialão o Procurador-Geral da República e o Presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil.

§ 7º A União, inclusive no Distrito Federal e nos Territórios, criará ouvidorias de justiça, competentes para receber reclamações e denúncias de qualquer interessado contra membros ou órgãos do Poder Judiciário, ou contra seus serviços auxiliares, representando diretamente ao Conselho Nacional de Justiça."

"Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

§ 1º A lei disporá sobre a competência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 2º Funcionarão junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;

II o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante."

"Art. 130-A. O Conselho Nacional do Ministério Público compõe-se de quatorze membros nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal, para um mandato de dois anos, admitida uma recondução, sendo:

I o Procurador-Geral da República, que o preside;

II quatro membros do Ministério Público da União, assegurada a representação de cada uma de suas carreiras;

III três membros do Ministério Público dos Estados;

IV dois juízes, indicados um pelo Supremo Tribunal Federal e outro pelo Superior Tribunal de Justiça;

V dois advogados, indicados pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil;

VI dois cidadãos de notável saber jurídico e reputação ilibada, indicados um pela Câmara dos Deputados e outro pelo Senado Federal.

§ 1º Os membros do Conselho oriundos do Ministério Público serão indicados pelos respectivos Ministérios Públicos, na forma da lei.

§ 2º Compete ao Conselho Nacional do Ministério Público o controle da atuação administrativa e financeira do Ministério Público e do cumprimento dos deveres funcionais de seus membros, cabendolhe:

I zelar pela autonomia funcional e administrativa do Ministério Público, podendo expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências;

II zelar pela observância do art. 37 e apreciar, de ofício ou mediante provocação, a legalidade dos atos administrativos praticados por membros ou órgãos do Ministério Público da União e dos Estados, podendo desconstituí-los, revê-los ou fixar prazo para que se adotem as providências necessárias ao exato cumprimento da lei, sem prejuízo da competência dos Tribunais de Contas;

III receber e conhecer das reclamações contra membros ou órgãos do Ministério Público da União ou dos Estados, inclusive contra seus serviços auxiliares, sem prejuízo da competência disciplinar e correicional da instituição, podendo avocar processos disciplinares em curso, determinar a remoção, a disponibilidade ou a aposentadoria com subsídios ou proventos proporcionais ao tempo de serviço e aplicar outras sanções administrativas, assegurada ampla defesa;

IV rever, de ofício ou mediante provocação, os processos disciplinares de membros do Ministério Público da União ou dos Estados julgados há menos de um ano;

V elaborar relatório anual, propondo as providências que julgar necessárias sobre a situação do Ministério Público no País e as atividades do Conselho, o qual deve integrar a mensagem prevista no art. 84, XI.

§ 3º O Conselho escolherá, em votação secreta, um Corregedor nacional, dentre os membros do Ministério Público que o integram, vedada a recondução, competindo-lhe, além das atribuições que lhe forem conferidas pela lei, as seguintes:

I receber reclamações e denúncias, de qualquer interessado, relativas aos membros do Ministério Público e dos seus serviços auxiliares;

II exercer funções executivas do Conselho, de inspeção e correição geral;

III requisitar e designar membros do Ministério Público, delegando-lhes atribuições, e requisitar servidores de órgãos do Ministério Público.

§ 4º O Presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil officiará junto ao Conselho.

§ 5º Leis da União e dos Estados criarão ouvidorias do Ministério Público, competentes para receber reclamações e denúncias de qualquer interessado contra membros ou órgãos do Ministério Público, inclusive contra seus serviços auxiliares, representando diretamente ao Conselho Nacional do Ministério Público."

Art. 3º A lei criará o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, além de outras receitas.

Art. 4º Ficam extintos os tribunais de Alçada, onde houver, passando os seus membros a integrar os Tribunais de Justiça dos respectivos Estados, respeitadas a antigüidade e classe de origem.

Parágrafo único. No prazo de cento e oitenta dias, contado da promulgação desta Emenda, os Tribunais de Justiça, por ato administrativo, promoverão a integração dos membros dos tribunais extintos em seus quadros, fixando-lhes a competência e remetendo, em igual prazo, ao Poder Legislativo, proposta de alteração da organização e da divisão judiciária correspondentes, assegurados os direitos dos inativos e pensionistas e o aproveitamento dos servidores no Poder Judiciário estadual.

Art. 5º O Conselho Nacional de Justiça e o Conselho Nacional do Ministério Público serão instalados no prazo de cento e oitenta dias a contar da promulgação desta Emenda, devendo a indicação ou escolha de seus membros ser efetuada até trinta dias antes do termo final.

§ 1º Não efetuadas as indicações e escolha dos nomes para os Conselhos Nacional de Justiça e do Ministério Público dentro do prazo fixado no caput deste artigo, caberá, respectivamente, ao Supremo Tribunal Federal e ao Ministério Público da União realizá-las.

§ 2º Até que entre em vigor o Estatuto da Magistratura, o Conselho Nacional de Justiça, mediante resolução, disciplinará seu funcionamento e definirá as atribuições do Ministro-Corregedor.

Art. 6º O Conselho Superior da Justiça do Trabalho será instalado no prazo de cento e oitenta dias, cabendo ao Tribunal Superior do Trabalho regulamentar seu funcionamento por resolução, enquanto não promulgada a lei a que se refere o art. 111-A, § 2º, II.

Art. 7º O Congresso Nacional instalará, imediatamente após a promulgação desta Emenda Constitucional, comissão especial mista, destinada a elaborar, em cento e oitenta dias, os projetos de lei necessários à regulamentação da matéria nela tratada, bem como promover alterações na legislação federal objetivando tornar mais amplo o acesso à Justiça e mais célere a prestação jurisdicional.

Art. 8º As atuais súmulas do Supremo Tribunal Federal somente produzirão efeito vinculante após sua confirmação por dois terços de seus integrantes e publicação na imprensa oficial.

Art. 9º São revogados o inciso IV do art. 36; a alínea h do inciso I do art. 102; o § 4º do art. 103; e os §§ 1º a 3º do art. 111.

Art. 10. Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 30 de dezembro de 2004.

#### **Mesa da Câmara dos Deputados**

Deputado João Paulo Cunha  
Presidente

Deputado Inocêncio de Oliveira  
1º Vice-Presidente

Deputado Luiz Piauhyllino  
2º Vice-Presidente

Deputado Geddel Vieira Lima  
1º Secretário

Deputado Severino Cavalcanti  
2º Secretário

Deputado Nilton Capixaba  
3º Secretário

Deputado Ciro Nogueira  
4º Secretário

#### **Mesa do Senado Federal**

Senador José Sarney  
Presidente

Senador Paulo Paim  
1º Vice-Presidente

Senador Eduardo Siqueira Campos  
2º Vice-Presidente

Senador Romeu Tuma  
1º Secretário

Senador Alberto Silva  
2º Secretário

Senador Heráclito Fortes  
3º Secretário

Senador Sérgio Zambiasi  
4º Secretário