



O Poder Normativo da Justiça do Trabalho: Reflexos na organização da Classe Trabalhadora

Lucas Santos de Castro

RESUMO

Este artigo discute o poder normativo da Justiça do Trabalho e os reflexos na classe trabalhadora. Contextualizam-se as transformações no mundo do trabalho e os elementos de desmobilização da classe trabalhadora, com enfoque no poder normativo da Justiça do Trabalho. Em seguida, elencam-se as vantagens e desvantagens do exercício do poder normativo e

as consequências sobre a classe trabalhadora.

PALAVRAS-CHAVE: Poder Normativo. Justiça do Trabalho. Negociação Coletiva.

INTRODUÇÃO

A peculiaridade do poder normativo da Justiça do Trabalho suscita discussões acerca de sua influência nas negociações co-

letivas e na organização dos trabalhadores. O contexto em que se engendrou o poder normativo é relevante para a compreensão de sua forma de exercício pela Justiça do Trabalho ao longo do desenvolvimento da organização dos trabalhadores no Brasil.

Este estudo faz uma revisão de literatura sobre o tema, buscando compreender as nuances do poder normativo da Justiça do Trabalho e seu exercício pelo Judiciário. Em seguida, contextualizam-se as transformações no mundo do trabalho e os elementos de desmobilização da classe trabalhadora, com enfoque no poder normativo da Justiça do Trabalho.

A hipótese é que, junto aos outros elementos de intervenção na organização dos trabalhadores, o poder normativo da Justiça do Trabalho tem como consequência mais prejuízos do que ganhos, com base na resignação dos trabalhadores frente à classe patronal.

Objetiva-se analisar o poder normativo da Justiça do Trabalho e a sua influência na organização da classe trabalhadora. Para tanto, elencam-se os pontos positivos e negativos na utilização do poder normativo da Justiça do Trabalho, sobretudo por meio dos precedentes normativos do TST. Nesse panorama, analisa-se a resignação da classe trabalhadora como uma das consequências do poder normativo da Justiça do Trabalho.

O PODER NORMATIVO E O PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O estudo acerca do poder normativo perpassa pelo papel da Justiça do Tra-

balho e das relações entre os interesses econômicos e sociais pelo Estado, capital e trabalho.

Nessa discussão, a intervenção na organização da classe trabalhadora relaciona-se com o processo histórico de repressão, tolerância e reconhecimento que marcam as relações entre Estado, capital e trabalho (SILVA, 2008, p. 46). No decorrer da história, essas relações sofreram modificações, com constante tensionamento entre capital e trabalho, bem como mudanças na postura do Estado frente a esta disputa.

No contexto liberal e de criminalização das organizações de trabalhadores, entre o final do século XIX e o início do século XX, foi a autonomia coletiva que impulsionou conquistas “obtidas pelos trabalhadores em face da pouca disposição do Estado para influir nos conflitos entre capital e trabalho e do processo de resistência laboral em prol de obter melhores condições de trabalho” (SILVA, 2014, p. 46).

Não obstante a criminalização das organizações de trabalhadores, caracterizada pela presença do Estado para punir e inibir a movimentação social da massa trabalhadora, trata-se de um contexto de absenteísmo estatal no plano econômico que permite, em alguma medida, o amadurecimento da autonomia coletiva. Por consequência, os trabalhadores ganham espaço por meio de sua movimentação e autonomia coletiva e, mesmo sofrendo repressões no plano prático, não há institucionalização dos limites da luta.

Posteriormente, no contexto do início do século XX na Europa, adotam-se a defesa

da intervenção e o aniquilamento da autonomia coletiva, ascendendo ideologias baseadas numa “nova ordem assenta na integração harmônica do capital e do trabalho” (SILVA, 2008, p. 52).

O resultado dessa nova dinâmica é uma interferência estatal no plano econômico, freando as conquistas e a luta da classe trabalhadora. No corporativismo italiano, que influenciou o ordenamento jurídico brasileiro, implementou-se um sistema em que “os conflitos coletivos de trabalho se traduziram em controvérsias jurídicas, tendo sido introduzida a solução jurisdicional dos conflitos coletivos trabalhistas” (SILVA, 2008, p. 53).

Por consequência, a Carta Del Lavoro italiana enquadrou o modelo brasileiro, trazendo “os objetivos políticos e a expressão de um ordenamento corporativo reenviado para as negociações coletivas corporativas, mantidos todos seus sujeitos e possíveis conflitos dentro da esfera do Estado e do Direito” (SILVA, 2008, p. 54). “Os conflitos coletivos passaram a ser diretamente intermediados por um dos braços do Estado, que, mais uma vez, incentivava a colaboração entre as classes” (LOURENÇO FILHO, 2010, p. 41).

Em seguida, num processo de redemocratização, a liberdade sindical e a autonomia coletiva foram afirmadas como direitos fundamentais nos novos ordenamentos

constitucionais europeus (SILVA, 2008, p. 55). No Brasil, embora a redemocratização visasse à restauração dos princípios republicanos e liberais e ampliasse direitos sociais trabalhistas, “a Constituição de 1946 não previu como princípios básicos a autonomia e a liberdade sindical, ao menos estabeleceu a liberdade de associação profissional ou sindical.” (SILVA, 2008, p. 183).

“É também na
Constituição de 1946
que, além de
estabelecer a
incorporação da
Justiça do Trabalho
ao Poder Judiciário,
se prevê o
poder normativo...”

É também na Constituição de 1946 que, além de estabelecer a incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, se prevê o poder normativo, atribuindo “a possibilidade de estabelecimento de normas e condições de trabalho nos julgamentos de dissídios coletivos” (SILVA, 2008, p. 185).

O contexto era, de fato, de afirmação de autonomia da Justiça do Trabalho como ramo autônomo do Poder Judiciário, no qual esta “atribuía a si ampla competência normativa, inclusive para declarar a inconstitucionalidade de leis que restringiam leis que limitavam seu poder de ação” (SILVA, 2008, p. 187).

Já na Constituição de 1955, por acolher argumentos empresariais para limitar reajustes salariais da classe trabalhadora, houve a limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho, sendo proibida a inclusão de cláusula de limitação neste sentido (SILVA, 2008, p. 186 e 187).

Mais adiante, com a Ditadura Militar, após 1967, o poder normativo da Justiça do Trabalho e as negociações coletivas perderam força, acompanhando as restrições aos direitos trabalhistas, sobretudo no campo da efetivação. Malgrado não tenha deixado de existir, o poder normativo insere-se numa lógica própria, sendo manejado por atores de cultura jurídica exegética e liberal, subordinando-o aos interesses econômicos estatais (SILVA, 2008, p. 199).

Na década de 80, numa tentativa e ao argumento de formalizar as decisões reiteradas em sede de dissídio coletivo, a Justiça do Trabalho instituiu os precedentes normativos, podendo ser definido como um enunciado decorrente do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho em matéria de dissídio coletivo. Esses enunciados, porém, “não consistem em decisões a priori acerca das disputas reais trazidas à colação do TST” (HORN, 2006, p. 417).

Apesar disso, o poder normativo exerce uma grande influência nas relações

coletivas de trabalho, uma vez que os atores sociais envolvidos na disputa por melhores condições veem a judicialização como alternativa para solução dos conflitos, sobretudo com a pré-existência de precedentes normativos que projetam melhores condições.

Em que pese a Justiça do Trabalho, ao longo dos anos 80, ter solucionado inúmeros conflitos coletivos com a edição e aplicação de precedentes normativos, a partir da década de 90, iniciou-se movimento de restrição e limitação do acesso ao Judiciário para deslinde de conflitos coletivos de trabalho.

Ainda assim, o poder normativo da Justiça do Trabalho se manteve no ordenamento, sendo uma peculiaridade do sistema jurídico trabalhista pátrio. Muito embora o Estado brasileiro tenha adotado o princípio constitucional da separação de poderes, este não é tão rígido, havendo nova visão sobre si que impõe novas formas de relações entre os órgãos governamentais (SILVA, 2014, p. 111).



A ATIPICIDADE DO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O princípio da separação dos poderes está inscrito no art. 2º da Constituição brasileira, diferenciando-os entre Legislativo, Executivo e Judiciário, além de preconizar a harmonia e a independência entre si. Tais poderes, pertencentes ao poder político uno, cuja expressão se dá mediante órgãos estatais que formam o governo, se desdobram em funções, sendo três as fundamentais: a legislativa, a executiva e a jurisdicional (SILVA, 2014, p. 110).

A função legislativa, conforme leciona José Afonso da Silva (2014, p. 110), consiste na edição de leis – normas gerais, abstratas e impessoais que integrarão o ordenamento jurídico. A função executiva, por sua vez, se divide entre função de governo e função administrativa, e resolve questões concretas e individualizadas de acordo com as leis, não se limitando à sua mera execução. Por fim, o objetivo da função jurisdicional é a de aplicar o direito aos casos concretos, solucionando lides. Essas três funções são consideradas típicas dos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, respectivamente; estaria vedado o exercício de atribuições não pertencentes à função típica do poder.

Entretanto, são compatíveis exceções ao princípio da divisão dos poderes, desde que previstas constitucionalmente. Isso se dá, justamente, quando do exercício de função típica de um poder por outro, tornando-se tal função atípica em relação ao poder que a exerce neste contexto (SILVA, 2014, p. 113).

No caso do Poder Judiciário, tem-se no poder normativo atribuído à Justiça do

Trabalho, objeto deste estudo, grande exemplo do exercício de função atípica por poder governamental. Precisamente, o Judiciário, em função típica, aplica normas jurídicas pré-existentes à situação concreta que foi submetida à sua apreciação. Já a atuação atípica resulta em verdadeira criação de norma abstrata, com caráter obrigatório e futuro, visando à regulação da relação posta a julgamento.

Há uma distinção necessária no que se refere à compreensão de criação de normas jurídicas abstratas e à formação de jurisprudência por meio de precedentes. Enquanto as normas abstratas são “universais em relação à ação”, ou seja, “regulam uma ação-tipo (ou uma classe de ações)”, diferenciando-se de meras ordens (BOBBIO, 2001, p. 181), leciona FERRAZ (2001, p. 134) que a jurisprudência, em sentido restrito, decorre da reiteração de decisões constantes e uniformes, pelos tribunais, acerca de determinada questão jurídica.

Isso porque a atuação de forma atípica de criação de normas jurídicas abstratas não é o mesmo que a formação de um entendimento jurisprudencial decorrente do exercício da função típica do Judiciário (DELGADO, 2013, p. 1332). O poder normativo trata-se justamente de uma forma atípica de atuação da Justiça do Trabalho.

O EXERCÍCIO DO PODER NORMATIVO NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A manifestação do poder normativo na Justiça do Trabalho ocorre no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, que, de forma pragmática, visa à criação de novas condições de trabalho, as quais podem ser defi-

nidas pelas próprias categorias, por meio de negociação coletiva ou pela Justiça do Trabalho (MARANHÃO, 1978, p. 297).

No plano prático, o poder normativo decorre da atuação do judiciário trabalhista em sede de dissídios coletivos, subdivididos em dissídios de natureza jurídica ou natureza econômica.

Segundo Délio Maranhão (1978, p. 337), “os dissídios de natureza econômica são os que visam à criação de normas novas, de novas condições de trabalho”. Ademais, afirma o autor não se tratar de aplicação de norma anteriormente estabelecida, mas, sim, de criação de nova norma, sendo esta a autêntica novidade criada pela sentença normativa.

Em relação ao dissídio de natureza jurídica, afirma MARANHÃO (1978, p. 337) tratar-se de aplicação ou interpretação de norma pré-existente, acerca da qual a Justiça do Trabalho deve declarar acerca da aplicabilidade ou interpretação da norma que afeta toda uma categoria.

Em razão disso, extraem-se duas consequências jurídicas distintas. Na hipótese do dissídio de natureza econômica, há uma sentença normativa com criação de novas condições. De outra ótica, o dissídio de natureza jurídica resulta numa sentença declaratória, solucionando um impasse que envolve normas pré-existentes.

Com efeito, ambas as consequências das modalidades de dissídios coletivos têm influência para as categorias profissional e patronal. Evidencia-se, todavia, um maior impacto no que se refere aos dissídios de natu-

reza econômica, que, por sua vez, resultarão nos precedentes normativos.

Quando se trata de dissídio de natureza econômica, a repercussão é maior em razão do argumento de barreira ao desenvolvimento das negociações coletivas, fundamentado essencialmente na influência negativa sobre negociações diretas (HORN, 2006, p. 418). Essa “barreira” seria um referencial para as classes econômica e trabalhadora no momento da negociação coletiva, bem assim estabelece um padrão referência para julgamento pelo próprio Judiciário (HORN, 2006, p. 421).

Ocorre que a Emenda Constitucional n. 45/2004 promoveu a alteração da competência da Justiça do Trabalho, ao inserir o §2º no art. 114 da Constituição Federal, estabelecendo que:

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. (BRASIL, 1988)

Isso faz com que seja imprescindível que exista a manifestação de interesse das partes em solucionar os problemas no judiciário, impedindo, em tese, que apenas uma das partes intervenha para solucionar os impasses decorrentes da ausência de interesse da outra em negociar cláusulas econômicas.

Impõe-se, portanto, consenso entre as partes para o ajuizamento do dissí-

dio coletivo, isto é, a escolha pelo Poder Judiciário para solucionar o conflito. Em outras palavras, significa dizer que o judiciário pode vir a ser “escolhido como conciliador”, o que, por si só, já sinaliza algum consenso entre as partes.

Depreende-se, nesse quadro, a limitação do papel interventivo da Justiça do Trabalho no que tange ao dissídio coletivo de natureza econômica. Em teoria, não haveria que se falar em graduação de intervenção, mas, aqui, utiliza-se o termo só pelo fato de ser dada ao Judiciário a possibilidade de decidir sobre questões que lhe forem submetidas consensualmente. Ressalvam-se, ainda, as manobras utilizadas pelas partes para instaurar dissídios de natureza jurídica ou de greve em conjunto com matérias atinentes ao dissídio de natureza econômica, posta a dificuldade em separá-las.

O poder normativo da Justiça do Trabalho é justamente um dos pilares do modelo sindical brasileiro, cujas bases alicerçam-se também no reconhecimento pelo Estado, sindicato único previsto em lei e imposto sindical, sendo mantidos e articulados na consolidação celetista – o que conduz à intermediação estatal das reivindicações e dos conflitos coletivos (LOURENÇO FILHO, 2010, p. 44 e 45).

Diante disso, a atuação da Justiça do Trabalho por meio poder normativo, de fato, interfere nas negociações coletivas; questiona-se, porém, como se dá essa interferência e quais as influências na organização da classe trabalhadora.



OS REFLEXOS DO PODER NORMATIVO NA ORGANIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA NO BRASIL

A partir da compreensão do poder normativo e de sua utilização pela Justiça do Trabalho percebem-se os reflexos da atuação do Judiciário na organização da classe trabalhadora. Esses reflexos, por sua vez, estão abarcados por um contexto maior, marcado pelo avanço neoliberal, pela reestruturação produtiva e pela crise no sindicalismo.

A “classe que vive do trabalho” sofre uma aguda crise que atinge a sua subjetividade e seu interrelacionamento decorrente das intensas transformações no mundo do trabalho, “nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política” (ANTUNES, 2015, p. 33).

Na dinâmica das transformações do mundo do trabalho, há uma expansão do trabalho assalariado, sobretudo no setor de serviços, bem como uma intensificação do trabalho precário, por meio de contratação a tempo parcial, trabalho temporário, terceirização etc. (ANTUNES, 2015, p. 61).

A transformação no plano da produção e do trabalho pode ser denominada reestruturação produtiva, cuja sustentação ideológica é o projeto político e econômico neoliberal baseado no culto ao mercado (DRUCK, 1996, p. 28-30).

A implementação do projeto neoliberal vai ganhando espaço ao longo dos 80, estabelecendo-se, no Brasil, na década de 90. Com o avanço neoliberal, intensifica-se o impacto sobre as conquistas e direitos sociais, com primazia do esforço individual em contraposição à ação coletiva e estímulo à concorrência em detrimento da solidariedade social (DRUCK, 1996, p. 30).

A consequência desse processo de reestruturação e das transformações no mundo do trabalho é o desemprego estrutural, a precarização do trabalho, a fragmentação dos coletivos de trabalhadores e a precarização da ação coletiva e sindical (DRUCK, 1996, p. 31 e 32).

Esses novos métodos de organização do trabalho, o declínio do modelo fordista, a implantação do toyotismo, a diminuição do

trabalho em indústrias e o crescimento no setor de serviços, as taxas de desemprego e a alternativa do trabalho informal influenciam a chamada Crise do Sindicalismo (BOITO JR., 2003, p. 319).

No que se refere à fragmentação dos coletivos de trabalhadores, no entanto, Armando Boito Jr. (2003, p. 331) assinala que

“a crise dos sindicatos está inserta numa crise do sistema capitalista, que vive o paradoxo do progresso tecnológico com ganhos de produtividade aliado ao agravamento das condições de trabalho”

“as classes trabalhadores sempre apresentaram uma heterogeneidade e sua fragmentação se renova e se transforma a cada nova etapa do capitalismo”.

Em relação a isso, DRUCK (1996, p. 34) assevera que o conteúdo corporativo do sindicato é renovado sob um novo corporativismo, baseado na separação entre as categorias de trabalhadores, subdivi-

dindo-se em contratados e subcontratados; com emprego e sem emprego; formais e informais. Essa conjuntura favorece o enfraquecimento dos sindicatos, pois a pulverização de suas bases em categorias distintas reduz o poder de mobilização e unidade.

Por outra perspectiva, BOITO (2003, p. 331) afirma que “o desgaste do neoliberalismo tem propiciado o surgimento de novas lutas sociais – desempregados, trabalhadores do setor informal – e uma recuperação do sindicalismo”. No diálogo dessas referências, o diagnóstico, entretanto, é que a crise dos sindicatos está inserta numa crise do sistema capitalista, que vive o paradoxo do progresso tecnológico com ganhos de pro-

atividade aliado ao agravamento das condições de trabalho (DRUCK, 1996, p. 36).

Esses elementos influenciam a organização da classe trabalhadora, especialmente a crise no sindicalismo. Elenca-se também a influência corporativista do modelo sindical brasileiro, alicerçado no reconhecimento do Estado, imposto sindical, unicidade sindical e no poder normativo da Justiça do Trabalho – objeto deste estudo.

Especificamente em relação aos reflexos do poder normativo na organização da classe trabalhadora e na negociação coletiva, é possível relacionar vantagens e desvantagens para a classe trabalhadora e para o amadurecimento do conflito. No entanto, pretende-se analisar numa perspectiva geral, sem deixar de fora os elementos prós e contra a existência do poder normativo.

A principal desvantagem do poder normativo é identificada pela formulação hipotética de que se cria um padrão referencial, limitando o desenvolvimento das negociações coletivas. Mais que isso, o estabelecimento dos precedentes normativos condiciona o ganho dos trabalhadores àquele teto estabelecido, sem perspectivas de avanços para além do que já fora estabelecido em sede de julgamento de dissídios coletivos.

Além da imposição de um parâmetro, caracterizado por um teto, não é certo que a classe trabalhadora conseguirá incorporar a previsão do precedente normativo ao seu patrimônio jurídico. Isso porque, antes de tudo, há que buscar a solução do conflito por meio da negociação.

Com a existência prévia de um parâmetro máximo, a classe trabalhadora pode

até propor mais, estando consciente, porém, que receberá propostas abaixo do que estabelecem os precedentes normativos ou, no máximo, o reconhecimento de um direito lá previsto.

Antes da EC n. 45 de 2004, a possibilidade do ajuizamento de dissídio coletivo em razão da frustração da negociação coletiva resultou na edição de diversos precedentes normativos que, por um período, incorporaram cláusulas benéficas aos trabalhadores.

Tal método fixou parâmetros, que talvez a classe trabalhadora não tivesse condições de tensionar para efetivação por meio de negociação coletiva naquele momento histórico, e, ao mesmo tempo, agravou o enfraquecimento da massa trabalhadora, tornando-a refém de meios institucionais de resolução de conflitos.

Em razão da possibilidade de ajuizamento do dissídio coletivo, não se faz necessária a arregimentação da massa trabalhadora para disputa com a classe patronal por melhores condições – permitindo ao sindicato a tentativa frustrada de negociação e posterior ajuizamento de dissídio coletivo.

O risco dessa estratégia é caracterizado por verter o poder de luta para uma decisão do Poder Judiciário. Essa aposta pode ser frustrada caso o judiciário se recuse a intervir ou imponha limites de acesso, tal como ocorreu ao longo da década de 90 com a burocratização do acesso dos dissídios coletivos.

Em relação a isso, a mudança constitucional promovida pela Emenda nº 45 de 2004 trouxe novos ares para o poder normativo, sobretudo no que se refere aos dissídios

coletivos de natureza econômica. É que determinou que a escolha pelo ingresso por meio de dissídios coletivos não se encontra mais ao alvedrio de qualquer uma das partes, impondo-se um comum acordo para resolução do conflito coletivo.

Além disso, o Poder Judiciário não limita o seu acesso para controle do dissídio coletivo, mas, sim, as partes, entre si, limitam-se e escolhem como pretendem solucionar seus próprios conflitos.

No plano prático, todavia, há como se esquivar do comum acordo para ingressar com dissídios coletivos que decidam sobre condições de trabalho e cláusulas econômicas. É o caso da instauração de um dissídio coletivo de greve, que pretende solucionar questões jurídicas sobre a greve, e inclui em seu conteúdo a pauta de reivindicações. Assim, ao julgar as questões envolvendo a greve, o Judiciário adentra ao mérito da pauta de reivindicações, decidindo sobre as cláusulas econômicas.

De uma forma ou de outra, apenas a possibilidade de o judiciário intervir e criar cláusulas econômicas, por si só, gera prejuízo à composição coletiva dos conflitos trabalhistas.

Há de se reconhecer, contudo, as vantagens decorrentes da existência do poder normativo. A primeira delas observa-se na solução em curto prazo, pois questões desfavoráveis podem ter uma solução mais célere pela via judicial do que pela via negocial – sobretudo se a classe patronal insiste em manter inalteradas as condições de trabalho do empregado.

O fato de tornar desnecessária a mobilização para solução do conflito coletivo é uma faca de dois gumes, de sorte a que, também a curto prazo, a solução de conflito coletivo pode ser facilitada pelo ingresso no Poder Judiciário. Malgrado a negociação coletiva decorra, em alguma medida, da aceitação de ambas as partes, a sua força coercitiva é mitigada perante a força coercitiva advinda do órgão jurisdicional, a qual traduz um ponto positivo na sentença normativa.

Com efeito, uma vez proferida pelo Poder Judiciário, a sentença normativa, por óbvio, goza de reconhecimento do Poder Judiciário – a indicar, portanto, um maior grau de certeza e efetividade frente às negociações coletivas.



À primeira vista, o poder normativo não teria razão para ser prejudicial, uma vez que as suas consequências numa análise à luz do direito do trabalho jamais poderiam piorar as condições dos trabalhadores, mas, sim, tem o potencial para melhorar e avançar nas condições.

Sucedem, porém, que esses avanços ocorreriam impulsionados pela via judicial e não pelo plano social e da disputa cotidiana. É certo também que o caminho jurídico não impossibilita a luta, mas a substituição da via negocial coletiva pela determinação judicial no conflito coletivo é prejudicial quando se tratam de questões políticas e econômicas.

Isso porque os precedentes normativos tendem a estagnação, e as questões envolvendo Direito Coletivo do Trabalho transcendem ganhos estanques, sobretudo numa análise prospectiva e evolutiva do Direito do Trabalho.

Em outras palavras, se por um lado o plano do direito permite, por vezes, avanços mais rápidos e com menos esforços, de outro lado, os avanços conquistados pela via judicial podem estagnar no tempo e perder eficácia com o passar do tempo.

De tal modo, o poder normativo da Justiça do Trabalho, dentre outras questões, pode resignar a classe trabalhadora às vontades políticas e econômicas que influenciam o Poder Judiciário. Por conta disso, apesar de aparentar e guardar uma correlação com resultados efetivos, a ausência de desgaste para a conquista por meio da negociação coletiva com a utilização da via judicial pode ser extenuante quando se fala em manter-se equilibrado na disputa para conquista pela via negocial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O poder normativo é, decerto, uma característica atípica e peculiar da Justiça do Trabalho. As transformações no mundo do trabalho foram acompanhadas com transformações na forma de atuação do Poder Judiciário, passando por momentos de abstenção e intervenção.

Observa-se que este poder exerce uma grande influência nas relações coletivas de trabalho, pois os atores sociais envolvidos na disputa por melhores condições veem a judicialização como alternativa para solução dos conflitos, determinando, inclusive, os parâmetros de disputa.

O exercício do poder normativo traz vantagens e desvantagens para a classe trabalhadora. Dentre as desvantagens, destaca-se o condicionamento e limitação da disputa aos ditames previamente estabelecidos pelo Poder Judiciário, em relação às vantagens, enfatiza-se a possibilidade de resolução em curto prazo, sendo atingido o resultado pretendido de forma mais célere.

Contudo, a utilização do plano do direito resulta, a longo prazo, numa perda inestimável para a organização dos trabalhadores e no preterimento da utilização da negociação coletiva para resolução dos conflitos coletivos, de sorte a questionar a quem serve o instrumento do poder normativo e a quem seu exercício beneficia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a

Centralidade no Mundo do Trabalho. 16. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2015.

BOBBIO, Norberto. **Teoria da norma jurídica**. São Paulo: EDIPRO, 2001.

BOITO JR., Armando. **A crise no sindicalismo**. In: _____. Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a questão social. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 319-333.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acesso em: out. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013.

DRUCK, Graça. **Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical**. CADERNOS CRH. Salvador, n. 24-25, p. 21-40, jan-dez, 1996.

FERRAZ, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**. São Paulo: Atlas, 2001.

HORN, Carlos Henrique. 2006. **Negociações coletivas e o Poder Normativo da Justiça do Trabalho**. DADOS, v. 49, n.2.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. **Liberdade sindical, autonomia e democracia na Assembléia Constituinte de 1987/1988** : uma reconstrução do dilema entre unicidade e pluralidade. 2008. 157 f. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/3605>>. Acesso em: 05 maio 2017.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 6 ed. Rio de Janeiro: FGV, 1978.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.