

LIMITES DO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Wagner D. Giglio()*

Em largos traços, a questão dos limites do poder normativo vem sendo tratada de forma homogênea pela Doutrina.

Todos concordam que a atual Constituição Federal ampliou esses limites, ao eliminar a exigência de prévia autorização legal para o exercício de tal poder, pelas Cortes Trabalhistas, como determinavam as Constituições anteriores.

Discute-se ainda, porém, quais são os lindes atuais do poder de editar normas, conferido pela parte final do art. 114, § 2º, da Lei Maior, *verbis*: "...podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho." Talvez por mimetismo derivado da expressão literal, comumente a doutrina se refere a tais limites como **mínimos**, cogitando da existência de outros, **máximos**, não previstos expressamente nesse texto.

A nosso ver essa classificação não merece encômios. O legislador constituinte adotou, evidentemente, os princípios universais, informadores do Direito do Trabalho, da prevalência da norma mais favorável e da garantia legal de um mínimo de benefícios, permitida a ampliação destes através de outras normas criadas por decisões judiciais ou estipuladas em convenções ou acordos coletivos, contratos, regulamentos ou costumes. O preceito em exame apenas determinou fossem respeitadas as garantias mínimas fixadas na lei ou na convenção, não cogitando de outros limites diversos, superiores ou máximos aos expressamente consignados no texto, mesmo porque os limites previstos têm, obviamente, caráter restritivo, e preceitos dessa natureza não permitem interpretação ampliativa. Em suma: os limites consignados no art. 114, § 2º, da Carta Magna, não são mínimos nem máximos, mas apenas limites, simplesmente, sem qualificativos.

(*)*Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e advogado em Brasília e São Paulo.*

É bem de ver, nada obstante, que a Constituição deve ser considerada, pelo intérprete, como um diploma legal coerente, e o entendimento dado a qualquer uma de suas disposições, individualmente considerada, deve ser compatível e coordenada com a interpretação de todas as outras que dela fazem parte. Se assim não fosse, teríamos que admitir a existência de contradições entre as normas constitucionais, o que levaria ao absurdo lógico de uma regra constitucional ser considerada inconstitucional.

Via de consequência, não será possível emprestar à redação do já referido § 2º do art. 114 da Constituição um sentido tal que venha a se atritar com outro preceito constitucional. Assim, e a título de mero exemplo, não seria possível determinar, em sentença normativa, a criação de novos cargos de inspetor do trabalho, posto que tal matéria está reservada, privativamente, à competência legislativa do Congresso Nacional (art. 48, c.c. art. 21, item XXIV, da Const. Fed.). Mas é isso mesmo o que ocorre com qualquer norma, legal ou convencional, que se incompatibilize com preceito constitucional: não prevalece, por sofrer do vício de inconstitucionalidade.

Discordamos, além disso, da posição doutrinária que entende ser o poder normativo limitado pelas disposições legais, salvo quando estas fixarem, expressamente, garantias mínimas. Sem razão, *data venia*, o eminente professor Arion Romita, quando prega que "*se houver texto de lei que disponha sobre o objeto da cláusula controvertida no dissídio, a competência normativa respeitará o comando legal, não podendo ampliar (nem reduzir) a garantia, salvo se a lei expressamente declarar que impõe um benefício mínimo*" (grifos do original, in "Os Direitos Sociais na Constituição e Outros Estudos", ed. LTr, pág. 350).

Ainda que não mencionado expressamente, subentende-se que a lei trabalhista, até mesmo a de hierarquia constitucional, sempre agasalha garantias mínimas, permitindo a estipulação de melhores condições através de outra fonte normativa. O mesmo exemplo lembrado pelo professor Romita (op. e loc. cit.) serve para ilustrar nosso ponto de vista: nada impede que o empregador conceda licença à gestante, superior a 120 dias. Muito embora essa concessão não obrigue o Instituto de Previdência a qualquer pagamento suplementar de benefício, a norma contratual, como a inserta em decisão normativa, pode constranger o empregador a tolerar a ausência não remunerada da gestante ao trabalho, após o esgotamento da licença legal, e até ao pagamento do salário do período de afastamento, se essa obrigação houver sido convencionalizada, contratada ou determinada no instrumento normativo. Essa é a tradição de nossa doutrina, que continua a informar a

jurisprudência das Cortes Trabalhistas, mesmo depois da vigência da Nova Carta Constitucional.

Preferimos nos filiar ao magistério de Adilson Bassalho Pereira, apoiado nos ensinamentos de Rezende Puech, Cid Sitrângulo, Amauri Nascimento, Anna Brito, Teixeira da Costa, Délio Maranhão e Pontes de Miranda: "... existindo o poder normativo, na Constituição de 1988 como em nenhuma outra anterior, exatamente, para suprir a vontade das partes, quando estas não conseguem levar a negociação a bom termo ou a ela se recusam, então, em princípio, tudo quanto poderia ser objeto de negociação, pode, também, ser objeto de decisão, pelo Tribunal competente, respeitados, obviamente, os princípios gerais que a Constituição consagrou e as disposições legais pertinentes" (in "Estudos de Direito do Trabalho", ed. Juruá, pág. 214).

Resta examinar qual é o sentido real da expressão "disposições convencionais e legais", do art. 114, § 2º, *in fine*, da Lei Magna. Diante da falta de tempo e de espaço, limitamo-nos a dizer que "*disposições legais*" não merece compreensão rígida de lei, em sentido estrito, mas deve ser entendida no sentido mais amplo de **norma legal**, compreendendo leis, decretos, instruções, portarias, etc. Assim, salvo as exceções legais referentes à redução do salário (Const. Fed., art. 7º, inciso VI) e à alteração da jornada (*idem*, incisos XIII e XIV), não pode a decisão normativa reduzir o valor do salário mínimo, fixado por decreto, e não por lei, estrito senso; e não pode desrespeitar garantias fixadas em instruções emanadas do Ministério do Trabalho, ou em portaria do Ministério da Previdência.

Por fim, parece-nos possível interpretar "disposições convencionais" como aquelas resultantes de **convenção** coletiva, com exclusão das contidas em **acordos** coletivos, ou como as que emanam de **instrumentos convencionais**, compreendendo **convenções** e **acordos** coletivos. Esta última interpretação, mais abrangente, é a que preferimos. Caberá à jurisprudência fixar o sentido definitivo dessa expressão. De qualquer sorte, devem os Tribunais, no exercício do poder normativo, respeitar a vontade dos contratantes, que funcionará com um piso, ou patamar mínimo, que pode ser ampliado, mas não reduzido pela decisão normativa.

São Paulo, outono de 1994
Wagner Giglio