



ESTADUAL DA PARAÍBA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB

CIÊNCIAS JURÍDICAS

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO – HAB. EM DIREITO

JÉSSYCA MELQUÍADES DE ARAÚJO.

**A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM FACE
DA EC N°. 45/2004**

CAMPINA GRANDE

2010

JÉSSYCA MELQUIADES DE ARAÚJO

**A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM FACE
DA EC Nº. 45/2004**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharela em Direito, para o curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB.

Orientadora: Dr^a. Flávia de Paiva.

CAMPINA GRANDE

2010

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

A663c Araújo, Jéssyca Melquíades de.

A Competência da justiça do trabalho em face da ec nº.
45/04 [manuscrito] / Jéssyca Melquíades de Araújo. – 2010.
87 f.

Digitado.

Trabalho Acadêmico Orientado (Graduação em Direito)
– Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências
Jurídicas, 2010.

“Orientação: Profa. Dra. Flávia de Paiva, Departamento
de Direito”.

1. Direito trabalhista I. Título.

21. ed. CDD 344.01

JÉSSYCA MELQUIADES DE ARAÚJO

**A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM FACE
DA EC N°. 45/2004**

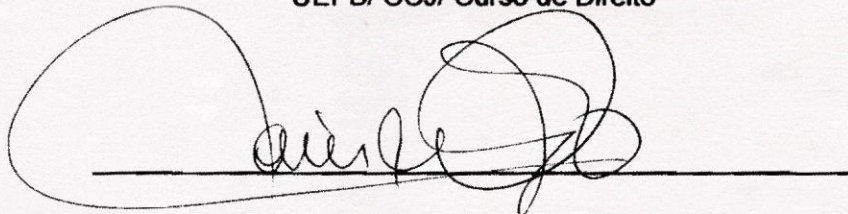
Aprovado em 09 de dezembro de 2010

BANCA EXAMINADORA

Flávia de Paiva

Prof^a. Dra. Flávia de Paiva Medeiros Oliveira

UEPB/ CCJ/ Curso de Direito



Prof. Esp. Jaime Clementino de Araújo

UEPB/ CCJ/ Curso de Direito

Prof. Laplace Guedes Alcoforado de Carvalho

UEPB/ CCJ/ Curso de Direito

AGRADECIMENTOS

Parecia quase impossível ser aprovada para o tão almejado curso de Direito. O vestibular foi um tormento, tempo de renúncias, de dedicação integral aos livros. Durante o curso foram outras preocupações: seminários, provas, estágios, concursos, OAB.

Agradeço a Deus, nosso pai criador, por me conceder a força necessária para ultrapassar todos esses obstáculos surgidos durante a minha caminhada no sentido de concluir meus estudos. Não foi fácil! Durante esse percurso teve de haver choro, noites mal dormidas, abnegações... Entretanto, hoje eu percebo que valeu a pena, pois eu posso dizer com convicção que me sinto realizada, porque alcancei um dos meus maiores sonhos: formar-me no curso de Direito. Obrigada Senhor! Sem ti certamente não teria conseguido.

Agradeço e devo tudo isso também aos meus pais, dois verdadeiros batalhadores, cada um com suas características peculiares. Meu pai homem digno, honesto e super-protetor; minha mãe uma mulher de fibra, guerreira e zelosa com os seus filhos. Obrigada pai e mãe por terem construído um alicerce forte de valores morais na minha formação; por renunciar ao conforto, ao luxo que poderiam ter usufruído em detrimento dos meus estudos; pelo apoio moral e emocional que me deram, por levantar a minha auto-estima quando eu fraquejei; por nunca deixar que eu desistisse de buscar o conhecimento e o caminho do bem. Obrigada! Eu amo muito vocês!

Outrossim, agradeço aos meus irmãos: Jáder, Jabes e Poliana por terem tornado meu caminho até aqui mais leve, agradável e feliz; por dividir experiências, segredos e sonhos; e, principalmente pelo companheirismo.

Agradeço aos meus avós maternos (Joventino e Loura) dois exemplos de retidão, de justiça e de fé, que apesar do pouco conhecimento científico, sempre me muniram de ensinamentos os quais carregarei comigo e com certeza perpassarei para os meus filhos e netos.

Agradeço a todos os meus tios e tias, contudo não posso deixar de destacar em especial minhas tias: Vera, Leide, Lúcia, Graça e Lourdes; mulheres especiais que nunca se esqueceram de contribuir em minha educação e que sempre estiveram por perto quando necessitei (muito embora a distância física de algumas delas) e ao meu tio Milton por me instrumentalizar com os

meios indispensáveis para que eu pudesse começar a construir meu conhecimento jurídico, me presenteando a cada semestre com os mais valorosos bens: meus livros.

Enfim, posso dizer que esses tios participaram efetivamente do meu crescimento como ser humano e como profissional, me apoiaram, dividiram tristezas e alegrias. Obrigada!

Agradeço também às tias do coração, Ana e Sandra, pois, malgrado o fato de não possuírem nenhum vínculo sanguíneo comigo nutrem um sentimento de verdadeiras tias por mim.

Ao meu namorado, Júlio César, pelo afeto, carinho, cumplicidade, pelos conselhos e repreensões, pelos sonhos compartilhados, pelo sofrimento dividido, por me apoiar em todos os momentos, enfim pelos 2 anos de felicidade. Amo você Júlio!

Aos meus companheiros de luta que por mim nunca serão esquecidos: Livia, Jackeline, Bruno, Christian Bruno, Gustavo, Jaydete, Mirian e Rômulo.

Ao doutor Arthur César Moura, pelas oportunidades a mim concedidas e pela confiança em mim depositada, com o qual aprendi valorosos ensinamentos.

Aos mestres que me muniram ao longo da minha caminhada estudantil com ensinamentos que carregarei por toda a minha vida.

E a minha orientadora, Flávia de Paiva, que com sua competência e paciência me auxiliou para que eu pudesse concluir esta etapa tão árdua do curso.

Obrigada a todos os quais acreditaram na realização do meu sonho e torceram pela conquista dele!

RESUMO

O presente trabalho acadêmico tem o escopo de verificar, com base na doutrina e jurisprudência pátria, o total delineamento da competência da justiça trabalhista após o advento da tão esperada EC nº. 45/2004. Esta apreciação queda-se necessária em virtude de a indigitada emenda constitucional ter gerado uma grande celeuma interpretativa no que pertine aos incisos incluídos por ela no art. 114, da CF/88, fato que obrigou os tribunais a se posicionarem acerca dos temas controversos. Não se busca, por intermédio deste trabalho, por fim a essa discussão, a qual vem se estendendo desde a promulgação daquela emenda; busca-se tomar conhecimento acerca de qual a interpretação majoritária a respeito de cada inciso inserto no corpo do mencionado artigo constitucional e verificar, ao final, qual a competência material declinada à Justiça Especializada, a fim de facilitar o acesso dos jurisdicionados, quando necessário, aos órgãos do Poder Judiciário, sem as inevitáveis perdas de tempo em caso de ajuizamento de ações em foros incompetentes.

Palavras-chave: justiça do trabalho. Delimitação. Competência.

ABSTRACT

The present academic work aims to verify, based on the doctrine and jurisprudence homeland, the total development of the competence of the labor justice after the advent of the very expected EC n°. 45/2004. This research is considered necessary because the designate constitutional amendment caused a misunderstanding related to the items included by it in the art. 114, of the CF/88, that forced the courts to get a position about different themes. It is not intended, through this work, to finish this discussion, which has advanced since the promulgation of that amendment; We aims to know what is the interpretation of the majority about each item of the constitutional article and see, in the end, what is the material competence destined to the specialized justice, in order to facilitate the access of the under jurisdiction, when necessary, to the organs of the judiciary, without the inevitable loss of time, in case of filing of actions in incompetent forums.

Key-words: Labor justice. Delimitation. Competence

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

- OIT** - Organização Internacional do Trabalho
- CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho
- TST** – Tribunal Superior do Trabalho
- TRT** – Tribunal Regional do Trabalho
- TRE** – Tribunal Regional Eleitoral
- SDI** – Sessão de Dissídios Individuais
- SDC** – Sessão de Dissídios Coletivos
- MP** – Ministério Público
- MPT** – Ministério Público do Trabalho
- TRF** - Tribunal Regional Federal
- STF** – Supremo Tribunal Federal
- STJ** – Superior Tribunal de Justiça
- TJ** – Tribunal de Justiça
- MPU** – Ministério Público da União
- CRFB/88** – Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1998
- EC** – Emenda Constitucional
- ADIN** – Ação Direta de Inconstitucionalidade
- CPI** – Comissão Parlamentar de Inquérito
- PEC** – Projeto de Emenda Constitucional

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

INTRODUÇÃO	10
-------------------------	----

CAPÍTULO I – DA INSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	12
---	----

1.1 DA CONSTITUIÇÃO DO DIREITO LABORAL NO CENÁRIO MUNDIAL	12
---	----

1.2 DA CONSTITUIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	15
--	----

1.3 DO SURGIMENTO DA JUSTIÇA LABORAL NO BRASIL	19
--	----

CAPÍTULO II – DA ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO	24
--	----

2.1 DA ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO ANTES DA REFORMA DE 1999	24
--	----

2.1.1 Da Organização do TST	24
--	----

2.1.2 Da Organização do TRT	27
--	----

2.1.3 Da Organização das Juntas de Conciliação e Julgamento	27
--	----

2.2 DA ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA ESPECIAL DEPOIS DE A REFORMA DE 1999	28
--	----

2.2.1 Da organização do TST	29
--	----

2.2.2 Da Organização dos TRT's	31
---	----

2.2.3 Da Organização das Varas do Trabalho e os Juizes de Primeiro Grau	32
--	----

CAPÍTULO III – DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA LABORAL: DA EVOLUÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA E A EC Nº. 45/2004	35
---	----

3.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A COMPETÊNCIA	35
--	----

3.2 DAS CONTROVÉRSIAS GERADAS PELA EC Nº. 45/2004	36
---	----

3.2.1 A competência trabalhista e o art. 114, I da CRFB/88	39
3.2.1.1 Conceito de Relação de Trabalho em face de a EC 45/2004	40
3.2.1.2 Relação de Trabalho e Relação de Consumo em face da Competência da Justiça Laboral	48
3.2.1.3 Competência para a Resolução dos Litígios Decorrentes das Relações de Trabalho com os Entes de Direito Público	55
3.2.2 O art. 114, II da CRFB/88 e a Competência para Dirimir os Litígios Decorrentes do Direito de Greve	57
3.2.3 Ações Atinentes à Representação Sindical (art. 114, III)	60
3.2.4 Os Remédios Constitucionais na Justiça Laboral (art. 114, IV da CRFB/88)	65
3.2.5 Competência para Julgar Conflitos de Competência e o art. 114, V da CRFB/88	70
3.2.6 Competência para Julgar o Dano Moral e Patrimonial Decorrentes de a Relação de Trabalho (art. 114, VI)	71
3.2.7 Competência para Julgar Penalidades Administrativas Impostas ao Empregador (Art. 114, VII)	77
3.2.8 A Competência para Execução de Ofício das Contribuições Sociais pelo Magistrado Trabalhista (Art. 114, VIII)	78
3.2.9 Competência da Justiça do Trabalho para Julgar Outras Controvérsias Decorrentes das Relações de Trabalho (art. 114, IX da CF/88)	79
CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83

INTRODUÇÃO

Este trabalho acadêmico se apresenta estruturado em três capítulos e tem por escopo (objetivo geral) apresentar a nova competência material da Justiça Trabalhista, a qual foi instituída pela EC nº. 45/2004, além de discutir acerca de algumas controvérsias jurídicas trazidas por essa dita emenda.

Outrossim, de demonstrar a evolução dos órgãos de pacificação dos conflitos trabalhistas pelo perpassar das décadas, tudo isso com o objetivo de cada vez mais melhorar a prestação jurisdicional para todos os trabalhadores os quais buscam o Poder Judiciário para solucionar as suas lides (objetivo específico).

O primeiro capítulo demonstra de maneira sucinta como ocorreu a constituição do Direito do Trabalho no cenário mundial e no Brasil; e, traz, igualmente, informações sobre a estruturação da Justiça do Trabalho brasileira.

O primeiro tópico do capítulo um explicita as diversas fases percorridas pelo direito do trabalho e os principais eventos motivadores do surgimento de cada fase em particular que resultam na autonomia e consolidação do Direito Laboral no cenário mundial.

O segundo tópico do capítulo inicial retrata o surgimento do mencionado ramo da ciência jurídica no Brasil. Igualmente ao tópico um, o segundo demonstra cada fase desta disciplina jurídica, até a sua consolidação, mostrando além dos eventos ensejadores de cada fase vencida pelo direito trabalhista, os eventos internacionais que contribuíram para essa evolução.

O terceiro tópico se refere à formação dos órgãos jurisdicionais trabalhistas no Brasil, evidenciando, igualmente, as diversas evoluções sofridas por aqueles no decorrer do tempo até conseguirem alcançar o *status* de órgãos do Poder Judiciário.

O segundo capítulo traz, em conformidade com o primeiro, a organização da Justiça Trabalhista brasileira, carregando como divisor de épocas e fases a EC nº 24/99, a qual extingue a representação classista da justiça aludida.

O primeiro tópico do segundo capítulo retrata como era organizada a justiça trabalhista antes da promulgação da referida emenda e o segundo tópico traz a conformação da justiça trabalhista no período posterior a citada emenda.

O terceiro e último capítulo, cerne deste trabalho acadêmico, traz à baila a nova competência material e todas as discussões doutrinárias que a cercam. O primeiro tópico demonstra de maneira breve alguns conceitos e classificações da competência.

E, o segundo tópico do aludido capítulo traz de maneira especificada toda a competência material trazida pela EC nº. 45/2004 para a Justiça Trabalhista e demonstra algumas controvérsias geradas pela interpretação diferenciada realizada pela doutrina, além de evidenciar o pensamento de alguns magistrados e o posicionamento dominante dos tribunais a respeito dessas controvérsias.

Por fim, faz-se mister ressaltar que o presente trabalho acadêmico não se propõe a pacificar as controvérsias existentes a respeito do tema ora estudado, mas sim, como se disse alhures, de apresentá-las de forma clara e demonstrar qual o entendimento majoritário da doutrina e jurisprudência pátrias a respeito de cada uma delas.

CAPÍTULO I – DA INSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

1.1 Da Constituição do Direito Laboral no Cenário Mundial

O Direito do Trabalho conquistou o *status* de ramo da ciência jurídica num passado bem recente, e, para obter esse patamar teve de percorrer algumas fases. Segundo a explanação de Delgado (2008), fundamentada na obra de Granizo-Rothvoss, essa ciência passou por quatro fases bem definidas: a fase de formação, a de intensificação, a de consolidação e a de autonomia (vivenciada hodiernamente).

Delgado (2008) ressalta que os acontecimentos os quais promoveram a efetivação dessas fases ocorreram no cenário mundial e afetaram diretamente no processo de formação das normas protetivas dos direitos dos trabalhadores no Brasil.

A fase de formação foi vivenciada no início de o século XIX mais precisamente entre os anos de 1802 e 1848 e teve por evento ensejador o *Peel's Act*, ato jurídico cuja finalidade precípua era a criação de normas protetoras dos menores. Ficou conhecido também como a Lei de Peel ou *Moral and Health Act*. Surgiu na Inglaterra no ano de 1802 e foi uma das primeiras legislações a tratar da questão social.

Este ato instituiu parâmetros reguladores do trabalho do menor e serviu de modelo para a criação de normas jurídicas de semelhante objetivo. Dentre as regulamentações trazidas por esse dispositivo destacam-se: a proibição do trabalho noturno e a limitação da jornada de trabalho em 12 horas/dia. De acordo com Reis de Sousa (2009) as primeiras leis que tratavam do direito do trabalho possuíam dois escopos básicos quais sejam, o de diminuir ao máximo o trabalho exercido pelos menores utilizando-se da fixação de idade mínima para atuação no mercado laboral e a previsão de horas de duração do trabalho (diária, semanal, anual).

A fase de intensificação ocorreu entre o período de 1848 a 1890 e teve como marcos o Manifesto Comunista e a Revolução ocorrida na França em 1848. O Manifesto Comunista foi resultado da inércia dos poderes públicos quanto à interferência nas relações de trabalho no intuito de regulamentá-las.

Dado o desrespeito flagrante aos direitos humanos os operários pressionaram os entes públicos, inspirados nos ideários comunistas, até que quando esses movimentos tomaram grandes proporções, a fim de resguardar a incolumidade do sistema capitalista, o Estado resolveu, embora que paulatinamente interferir nas relações de trabalho para estabelecer os direitos da classe dos laboradores.

A fase de consolidação sucedeu entre os anos de 1890 a 1919 e teve como acontecimentos delineadores a Conferência de Berlim (1890) e a Encíclica *Rerum Novarum* (1841). A respeito do documento da igreja, assim se posiciona Reis de Sousa (2009):

A doutrina social da igreja exerceu papel determinante no surgimento do Direito do Trabalho. A visão de solidariedade e sentimento cristão para com os trabalhadores, justiça social, todas reveladas nas Encíclicas Papais desde a *Rerum Novarum*, serão determinantes para justificar uma nova postura por parte do Estado. (REIS DE SOUSA, Otávio Augusto, 2009, p. 11).

Já a fase da autonomia foi marcada pela formação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelas promulgações das constituições mexicana (1917), a primeira do mundo a dispor sobre direito do trabalho; russa (1917) com a “ditadura do proletariado”, e a de Weimar (1919). O surgimento dessas Cartas Políticas foi extremamente importante para o desenvolvimento do direito laboral, pois foi com o advento das mesmas que os regramentos relativos às questões trabalhistas ganharam *status* de normas constitucionais.

A OIT foi criada pela Conferência da Paz e surgiu no cenário mundial após o término da Primeira Guerra Mundial no intuito de promover a criação de normas trabalhistas de cunho internacional, a fim de garantir os direitos sociais (ou ao menos tentar) a todos os trabalhadores do mundo.

Esta instituição se fundou embasada em argumentos políticos, humanitários e econômicos. Estes argumentos ressaltavam as condições indignas de trabalho e os riscos trazidos ao Estado pelos movimentos trabalhistas, demonstrando ser mais oportuno e conveniente para todas as classes (trabalhadores e representantes do estado) a transação e a concessão de mútuos benefícios.

Delgado (2005) aponta ainda que a teoria de Granizo-Rothvoss demonstra uma visão restrita acerca da evolução do Direito do Trabalho, por isso a fim de estabelecer uma

periodização mais global a respeito do tema em tela ele evidencia três principais fases da ciência jurídica estudada, quais sejam: a fases das manifestações incipientes ou esparsas, a fase de sistematização e consolidação e a fase de institucionalização do direito laboral.

A fase de manifestações incipientes ou esparsas ocorreu entre o período de 1802 com a efetivação do aludido Peel's Act, tendo sido caracterizada pela promulgação de leis cujo objetivo seria promover a proteção da mulher e do menor. Destaca-se nesse período o movimento ludista que, segundo Oliveira (2006), consistiu num movimento com maior intensidade na Inglaterra, França e Bélgica no qual os trabalhadores invadiam as fábricas a fim de quebrar as máquinas com o fito de paralisar as atividades industriais justamente para protestar contra a crescente substituição do homem pela máquina que gerava desemprego e caos social.

A segunda fase, de sistematização e consolidação, aconteceu a partir de 1848 e teve seu deslinde no período posterior ao fim da Primeira Guerra Mundial. Teve por marcos históricos o Manifesto Comunista e os movimentos cartistas ingleses.

E, por fim, a última fase diz respeito à consolidação do direito laboral a qual ocorreu a partir de 1917 com a promulgação das constituições mexicana e russa e da alemã (Weimar) em 1919 que elevaram os direitos dos trabalhadores ao patamar constitucional, além disso, outro evento importante ressaltado pelo doutrinador é o surgimento da OIT, também no ano de 1919, oriunda do Tratado de Versalhes. Scremin (2003) acrescenta ainda dentre os destaques deste período a Declaração Russa dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado de 1918 e a Constituição Espanhola de 1931.

Faz-se mister destacar ainda que outros fatores foram observados pelo doutrinador em comento como influenciadores do processo de autonomia do Direito do Trabalho. *In verbis*: fatores econômicos, sociais e políticos.

Como fatores econômicos ele indica a formação de um novo sistema produtivo baseado no desenvolvimento das grandes indústrias, da produção em larga escala (excluindo as manufaturas) e a procura por força de trabalho assalariada e especializada no manuseio das máquinas.

Como fatores sociais a concentração do proletariado em torno dos grandes centros industriais, surgindo assim os primeiros movimentos de operários em busca da regulamentação de uma série de direitos, com o escopo de melhorar as condições de trabalho.

E, como fatores políticos, elenca o indigitado autor a paulatina criação de ações públicas no sentido de fixar preceitos para a contratação e gerenciamento de força de trabalho. Cita, outrossim, como fatores políticos, o surgimento do sindicalismo, do socialismo e do comunismo.

1.2 Da Constituição do Direito do Trabalho no Brasil

O Brasil passou por uma série de modificações em sua sociedade e economia a partir do fim do século XIX. A sociedade denominada oligárquica era fundamentada no sistema econômico da agricultura de exportação, por intermédio dos denominados *plantations*, modo de exploração de terra baseado na produção agrícola monocultora, escravagista e exportadora.

O indigitado sistema econômico agrícola foi sendo desconstruído paulatinamente no Brasil. Os fatos ensejadores do fim desse modo de produção foram: o advento da Revolução Industrial inglesa, a abolição da escravatura, a Primeira Guerra Mundial e o crescimento demográfico no país.

A Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra baseou-se na produção em larga escala, na substituição do trabalho manufaturado por trabalho mecanizado e na extinção do trabalho escravo, no intuito de garantir um mercado consumidor amplo para os produtos produzidos.

A abolição dos escravos no Brasil aconteceu em 1888 e foi resultado das pressões externas feitas por países europeus em processo de industrialização, os quais visavam, como já ressaltado retro, unicamente à expansão do mercado consumidor dos seus produtos. A libertação dos escravos foi um marco importante para o início da mudança do sistema econômico brasileiro, pois foi o pontapé inicial para o processo de urbanização.

Nessa esteira podemos evidenciar também como fator importante para a mudança no modelo econômico vigente a explosão da Primeira Guerra Mundial (1914 -1919), pois esta forçou os governantes a fomentar a indústria nacional, haja vista o fato de os países que exportavam alguns produtos essenciais para o Brasil estarem com a sua produção industrial direcionada à fabricação de armamentos. Neste diapasão Dorigo (1999).

A eclosão da Primeira Guerra Mundial, em Julho de 1914, deu grande impulso ao desenvolvimento industrial brasileiro. A conversão da indústria europeia à produção bélica levou a uma diminuição gradual das importações brasileiras de produtos industrializados, com o conseqüente estímulo à produção nacional. (DORIGO, 1999 p. 313)

Com a guinada provocada pela Revolução Industrial inglesa e a decadência do sistema oligárquico brasileiro (justificada, outrossim, pela forte concorrência estrangeira no mercado que absorvia o café) cresceu no país a parcela de desempregados, fato o qual forçou o processo de êxodo rural dos trabalhadores para os grandes centros em busca do trabalho encontrado agora nas fábricas.

Não se quer dizer com isto que não havia indústrias no país, entretanto este tipo de atividade possuía um caráter meramente secundário na economia brasileira e se encontrava em um lento processo de evolução. Com o declínio do regime oligárquico e a necessidade de produzir produtos os quais anteriormente eram importados, os grandes centros se tornaram um atrativo para a massa de desempregados, pois lá estavam as oportunidades de emprego.

Surgiu então nesse panorama a denominada classe operária, a qual segundo Paz de Oliveira (2008) era formada em sua maioria por escravos libertos e estrangeiros, os mesmos que vieram para o Brasil para substituir a mão-de-obra escrava nos *plantations* que foram obrigados a se inserir no contexto industrial a fim de garantir a sua subsistência, haja vista o fato de a monocultura cafeeira encontrar-se em declínio por a concorrência estrangeira e por a falta de mercado consumidor para o aludido produto.

O surgimento da classe operária se deu no fim do império, todavia foi na República velha que cresceu significativamente logo após o primeiro grande conflito mundial. Formada, basicamente, por mão-de-obra estrangeira, os operários foram submetidos a condições de trabalho aviltantes e desumanas. (PAZ DE OLIVEIRA, 2008)

A carência de um Estado interventor provocou durante muito tempo a perpetuação de práticas desumanas no ambiente de trabalho. A carga horária era extremamente elevada, os salários eram insuficientes para a manutenção de uma vida digna e não existia uma legislação que concedesse ao laborador direitos sociais os quais se afiguram essenciais.

Os trabalhadores tinham de arranjar alternativas para amenizar o sofrimento perante a realidade vivenciada diuturnamente dentro do ambiente de trabalho, tendo em vista que o Estado não garantia direitos mínimos os quais salvaguardassem a dignidade e a cidadania daqueles.

Nas cidades, os operários eram submetidos a uma exploração bastante intensa, típica de um industrialismo nascente. Assim, longas jornadas e péssimas condições de trabalho, exploração indiscriminada de mulheres e crianças e salários aviltantes era a norma. (DORIGO, 1999, p. 315)

Surge então como fruto do sistema capitalista liberal, fundamentado na auferição de lucros em larga escala e no domínio dos mercados sem a interferência estatal, a necessidade de se criar mecanismos legais de proteção ao labor humano que tão fortemente se encontrava subjugado aos anseios do mencionado sistema.

Vale salientar que antes da institucionalização do Direito do Trabalho existiam em nosso país legislações esparsas as quais protegiam certas contingências sociais. A título de ilustração podem ser evidenciadas algumas delas: o Decreto nº. 439 de 31/05/1890, o qual tratava de a assistência à infância desvalida; o Decreto nº. 1.313 de 17/01/1891, que tratava do trabalho do menor; e, o Decreto nº. 1.132 de 12/12/1890, derogador da greve como ilícito penal.

Contudo, essas legislações não possuíam grande eficácia prática, pois além de o Estado adotar uma política de intervencionismo mínimo, os operários não detinham força suficiente para se contrapor ao regime.

Contribuição importante nesse processo de estruturação da legislação trabalhista brasileira foi dada pela Revolução de 1930, responsável direta pela mudança radical da estrutura econômica do país, que era eminentemente agrícola e passou a ser capitalista industrial, após a tomada de o poder que era concentrado basicamente nas mãos dos latifundiários e barões do café. Nesse sentido se expressa Castro Gomes (1999) quando aduz que “é a partir desse momento, demarcado pela Revolução de 30, que podemos identificar de forma incisiva toda uma política de ordenação do mercado de trabalho, materializada na legislação trabalhista previdenciária, sindical (...)”.

De fato, A Revolução de 1930 trouxe um novo conceito de tratamento para o trabalhador brasileiro o que redundou em uma busca por maior estruturação e organização da legislação e justiça trabalhistas. Essa mudança de mentalidade fora de grande monta, pois se tratava do Brasil,

um país que viveu mais de quatro séculos sob o regime escravocrata sendo a última nação do mundo a aboli-lo.

Com o fomento dado pelo Estado à produção industrial começou a crescer o número de laboradores nos centros urbanos em busca de trabalho, e conseqüentemente os entes públicos tiveram de interferir de forma a regulamentar essas relações devido à pressão realizada pelos operários em virtude dos abusos cometidos pelos empregadores.

As manifestações jurídicas brasileiras relativas à consolidação do direito laboral tiveram por influência alguns eventos internacionais sobre os quais se transcorreu em linhas anteriores a exemplo do Manifesto Comunista (1848), da Encíclica Católica *Rerum Novarum* (1891), da formação da OIT, da promulgação das constituições alemã de Weimar (1919) e mexicana (1917) e também a *Carta Del Lavoro* italiana surgida em 1927.

A OIT, como já evidenciado algures, é o órgão internacional responsável por criar regulamentações de cunho internacional com o objetivo de resguardar as relações entre empregados e empregadores e foi consequência do Tratado de Versalhes; as constituições mexicana e alemã iniciaram o processo de constitucionalização das normas trabalhistas; e, a *Carta Del Lavoro* de 1927, documento do governo fascista italiano capitaneado pelo então ditador Benito Mussolini que, inspirado nos ideais socialistas, especialmente pelo marxismo, permitia que a sociedade se organizasse em coletividades ficando este modelo, por tal motivo, conhecido por corporativismo.

O detalhe era que, apesar da organização em coletividades, estas não poderiam apresentar diversidade de interesses, se destinavam apenas à representação de cada setor social - associações patronais e sindicatos de trabalhadores. O documento fascista influenciou fortemente o direito do trabalho no Brasil com transcrições praticamente literais de seus dispositivos na Constituição de 1937 e com resquícios que perduram até os dias atuais conforme dispõe Mesquita Barros (2008):

A Declaração II da Carta del Lavoro inspirou igualmente o art. 3º da CLT, que veda qualquer distinção entre trabalho intelectual, técnico e manual. A partir da Constituição Federal de 1946, esse preceito integrou o texto constitucional e se mantém até hoje na Constituição Federal de 1988 em vigor. (BARROS, 2008)

No início do século XX ocorreram alguns movimentos de operários no Brasil com o fulcro de obter melhores condições de trabalho. Alguns desses movimentos podem ser citados: a

greve de 1917 ocorrida em São Paulo e alastrada para outros municípios, a qual paralisou cerca de 70.000 operários, a greve de 1918 que teve como palco o Rio de Janeiro e paralisou 20.000 trabalhadores da indústria têxtil e a paralisação do mês de maio a qual aconteceu em São Paulo e contou com a participação de mais de 45.000 trabalhadores.

Entretanto, mesmo estando o país imerso em revoltas partidas das classes de trabalhadores, a institucionalização do Direito Trabalhista pátrio só veio ocorrer no governo getulista com a promulgação da constituição de 1934.

1.3 Do Surgimento da Justiça Laboral no Brasil

De fato os movimentos nacionais e internacionais em prol dos trabalhadores forçaram o surgimento de uma legislação trabalhista em substituição à da época, extremamente liberal, todavia, evidenciava-se a necessidade premente de uma mudança mais substancial.

No início do século passado surgiram as primeiras tentativas de institucionalização de órgãos trabalhistas. Conforme explicita Pinto Martins (1999, p. 54) “Os primeiros órgãos que surgiram no Brasil para solução de conflitos trabalhistas foram os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem em 1907”. Ocorre que a sua previsão na Lei nº. 1.637/07 foi de veras inútil já que sequer foram implantados.

A posteriori, tentou-se direcionar instituições eminentemente civilistas para o deslinde dos motes trabalhistas como na utilização do Tribunal Rural de São Paulo, criado pelo então governador Washington Luís em 1922. O Tribunal não logrou êxito por considerar apenas certos vínculos contratuais restando inatingível o foco do problema.

No ano de 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, um órgão consultivo de auxílio aos Poderes Públicos que não se prestava à resolução direta de lides trabalhistas, pelo que em nada diminuiu o déficit estrutural. Apenas em 1932 surgiram órgãos que verdadeiramente apontavam para o advento de uma Justiça Laboral.

Os referidos órgãos foram as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento nascidos, respectivamente, dos Decretos nº. 21.364 e nº. 22.132, ambos consubstanciados em 1932.

As Juntas de Conciliação e Julgamento destinavam-se a dirimir os embates individuais oriundos das relações de trabalho. A reclamação era apresentada aos órgãos regionais ou aos procuradores do Departamento Nacional do Trabalho que a encaminhava às Juntas. Estas eram formadas por um Juiz Presidente que, além de imparcial, deveria ser bacharel em Direito, possuir idoneidade moral e exercer um mandato de dois anos admitida a recondução, sendo nomeados pelo Presidente da República e dois vogais que representavam as partes. Ressalte-se que às Juntas não era conferida a prerrogativa de promover a execução o que impedia ao Departamento Nacional do Trabalho.

Os conflitos coletivos ficavam a cargo das Comissões Mistas de Conciliação que, como o próprio nome aponta, só possuíam o poder de conciliar eminentemente no que tocava à interpretação de convenções coletivas. As Comissões eram fundamentais nos municípios que não possuíam sindicatos, porém, em um contexto geral, eram pouco demandadas.

Ocorre que sendo anexos ao Ministério do Trabalho, Comércio e Indústria e, portanto, ao Poder Executivo, as Juntas e Comissões não possuíam autonomia administrativa, tampouco jurisdicional. Os juízes como retro citado eram nomeados pelo Chefe do Executivo Federal e demissíveis *ad nutum*, ou seja, unicamente por motivos de conveniência e oportunidade. A falta das prerrogativas próprias dos Magistrados, tais como vitaliciedade, inamovibilidade retiravam dos Juízes dos referidos órgãos a isenção necessária.

Nos anos que se seguiram foram criados outros órgãos destinados à decisão de litígios laborais, porém, ainda não se tratava de órgão jurisdicional. O advento da Constituição de 1934 trouxe em seu bojo a institucionalização da Justiça do Trabalho que deveria a partir de então solucionar as lides entre empregados e empregadores, porém, continuava situando-a entre os órgãos administrativos.

A previsão na Constituição não garantiu a instalação imediata da Justiça Laboral. A discussão foi intensa no Congresso Nacional e a demora, dentre outros motivos, serviu de base para justificar o fechamento da Casa e instauração do Estado Novo em 1937. A Constituição de 1937 pouco acrescentou de substancial à instituição, devendo-se mais destaque ao Decreto-lei nº. 1.237/39 que, regulamentado pelo Decreto nº. 6.596/40 instituiu a prerrogativa de a Justiça do Trabalho executar as decisões por ela proferidas.

Em maio de 1941 foi publicado o Decreto-lei nº. 1.237 que organizou e dotou a Justiça Laboral de autonomia, desvinculando-a do Executivo e da Justiça Comum. Todavia, a instituição não poderia ainda ser enquadrada como órgão do Judiciário embora, contraditoriamente, exercesse função jurisdicional.

Em que pese o reconhecimento do Supremo Tribunal Federal (STF) no sentido de ser a Justiça especializada do Trabalho efetivamente um órgão do Judiciário a previsão constitucional só adveio com a Carta Política de 1946, segundo explana PAZ DE OLIVEIRA (2008):

Embora reconhecido pelo STF com órgão do Poder Judiciário, via controle difuso de Constitucionalidade (Recurso Extraordinário nº 6.310, DJU de 30.9.43), foi somente com a Constituição de 1946 que se incluiu definitivamente a Justiça do Trabalho como órgão judicante:

Art.94 - O Poder Judiciário é exercido pelos seguintes órgãos:

I - Supremo Tribunal Federal;

II - Tribunal Federal de Recursos;

III - Juízes e Tribunais militares;

IV - Juízes e Tribunais eleitorais;

V - Juízes e Tribunais do trabalho. (grifos nossos)

Nesse meio tempo, mais precisamente em 1943, foi consolidada a legislação esparsa existente à época a qual regulava o trato entre empregados e empregadores, formando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Hodiernamente este ainda figura como principal corpo normativo infraconstitucional de relações trabalhistas.

Cumpre, em tempo, fazer menção ao Decreto-lei 9.797/46 que, antecipando-se à Lei Maior de 1946, conferia aos juízes togados da Justiça laboral as prerrogativas concedidas aos demais magistrados: inamovibilidade, vitaliciedade e irredutibilidade dos vencimentos além da obrigatoriedade de ingresso por meio de concurso público de provas e títulos e promoção concedida utilizando-se alternadamente dos critérios de antiguidade e merecimento.

A Constituição de 1946 não apenas incluiu a Justiça do Trabalho dentre os componentes do Judiciário brasileiro (art.94) como modificou sua organização renomeando os órgãos da sua hierarquia (art.122). O órgão máximo da justiça laboral deixava de ser o Conselho Nacional do

Trabalho e passava a ser denominado de Tribunal Superior do Trabalho (TST); os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) vieram em substituição aos Conselhos Regionais do Trabalho. Portanto, da antiga formação subsistiram apenas as Juntas de Conciliação e Julgamento (que só viriam a ser extintas com a alteração constitucional ocorrida em 1999). Na época havia trinta e seis Juntas de Conciliação e Julgamento e oito Conselhos Regionais. As prerrogativas conferidas aos magistrados por meio do Decreto-lei 9.797/46 foram previstas pela Lei Maior de 1946 no seu art.95.

A Carta de 1967 pouco inovou quanto à justiça laboral cuidando apenas em garantir aos magistrados de carreira, membros do Ministério Público (MP) e advogados o acesso aos tribunais do trabalho e estabelecendo que, para o STF, seguiriam unicamente os recursos sobre decisões que contrariassem a Constituição.

A Constituição Cidadã promulgada em 1988 veio consignar a verdadeira importância da Justiça e dos direitos trabalhistas. Nesse diapasão obtempera DELGADO (2005):

[...] a Constituição de 1988 produziu um clarão renovador na cultura jurídica brasileira, permitindo, despontar, no estuário normativo básico do país, a visão coletiva dos problemas, em antecipação à visão individualista preponderante, oriunda do velho Direito Civil. Essa nova perspectiva embebe-se de conceitos e óticas próprias do Direito do Trabalho, em especial a noção de ser coletivo (e de fatos/atos coletivos), em contraponto à clássica de ser individual (e fatos/atos individuais), dominante no estuário civilista brasileiro. Ao constitucionalizar o Direito do Trabalho, a Carta de 1988 praticamente impôs ao restante do universo jurídico uma influência e inspiração justralhista até então desconhecidas na história do país. (DELGADO, *apud* PAES DE OLIVEIRA, 2008)

A Constituição Federal da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 estabeleceu ainda em seu at. 5º, XVIII, a impossibilidade do poder estatal intervir nas entidades sindicais. O que a princípio pode parecer inócua é na verdade avanço considerável, tendo em vista que a própria Justiça do Trabalho já esteve sujeita ao Poder Executivo e conseqüentemente a interferências políticas danosas ao seu funcionamento. Em tempo, deve-se destacar ao fato de as previsões concernentes aos direitos trabalhistas passarem a fazer parte dos direitos e garantias fundamentais constituindo-se como cláusulas pétreas, portanto, imodificáveis por emenda constitucional.

As alterações que originaram maiores mudanças e polêmicas foram frutos de emendas

constitucionais. A começar, a Emenda Constitucional (EC) nº. 24/99 extinguiu a representação classista da Justiça do Trabalho, portanto, os juízes leigos –anteriormente denominados de vogais- não mais comporiam o órgão a partir de então. A mesma emenda cuidou em por fim às Juntas de Conciliação e Julgamento, substituindo-as pelas Varas do Trabalho. Posteriormente a EC nº. 45/04 tratou de adicionar o inciso IX ao art. 114 da Constituição Federal o que tem gerado controvérsias com relação ao alcance da competência material da Justiça do Trabalho, assunto a ser abordado de modo incisivo no terceiro capítulo do presente trabalho.

CAPÍTULO II – DA ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

2.1 Da Organização da Justiça do Trabalho antes da Reforma de 1999

A Justiça do Trabalho, como visto supra, surge em nosso ordenamento jurídico no ano de 1942 em virtude de pressões de cunho político-sociais, e, da busca por uma melhor prestação jurisdicional para as lides oriundas à relação de trabalho, a fim de oferecer mais celeridade e qualidade ao processo trabalhista.

Os órgãos componentes da estrutura do Poder Judiciário Trabalhista em 1946 eram, de acordo com o art. 122 da CF/46: o TST, os TRT's e as Juntas de Conciliação e Julgamento. É de bom alvitre destacar que a citada constituição inspirou-se no modelo de representação paritária italiana, com a inserção de representantes classistas nos órgãos jurisdicionados.

2.1.1 Da Organização do TST

O TST, Tribunal Superior do Trabalho, antigo Conselho Nacional do Trabalho, formava o 3º grau de jurisdição e possuía sua sede na capital federal. Era composto, de acordo com Pinto Martins (1996), por: 17 ministros, sendo 11 deles juízes togados e vitalícios, advogados e membros do MP; e, 6 representantes classistas (3 da classe dos empregados e 3 da classe dos empregadores), ratificando a representação paritária.

Das vagas atinentes aos magistrados, advogados e membros do Ministério Público, ou seja, das 11(onze) vagas, 7 (sete) pertencem aos primeiros, 2(duas) aos segundos e 2 (duas) aos terceiros.

Impende ressaltar que a CF/46 não tratava, entretanto, acerca do número de ministros que integravam o quadro do tribunal, essa lacuna só veio a ser suprimida pela CF/67 e a CF/88 elasteceu a quantidade de membros do tribunal aludido.

A CRFB/1988, muito embora as críticas acaloradas de parcela da doutrina pátria, confirmou esta estrutura aprimorando-a e fortificando-a. Aumentou o número de representantes classistas e garantiu assim a participação dos mesmos nas decisões relativas às lides trabalhistas.

Abaixo se vê a estruturação da justiça especial de acordo com o que dispõe a Carta Magna de 1988.

Como dito, com o advento da CRFB/88 houve modificações na conformação do indigitado tribunal; este passou a contar com 27 (vinte e sete) ministros, escolhidos com base em um maior número de critérios, quais sejam: ser brasileiro nato ou naturalizado, com mais de 35 (trinta e cinco) anos e menos de 65 (sessenta e cinco) anos, ser sabatinado e aprovado pelo Senado Federal e nomeado pelo Presidente da República.

Das 27 (vinte e sete) vagas existentes, 17 eram preenchidas por juízes de carreira, advogados e membros do MP (11 vagas, 3 vagas e 3 vagas, respectivamente). As outras 10 (dez) vagas existentes eram completadas por juízes classistas, confirmando a Lei Maior de 1988 a representação paritária, agora de maneira mais forte, haja vista o aumento de representantes classistas naquele tribunal.

Vale destacar as regras exigidas para a admissão dos advogados e membros do MP como ministros do TST, quais sejam: ter mais de dez anos de carreira, e especialmente no caso dos primeiros, ter reputação ilibada e notável saber jurídico.

Funcionalmente o tribunal em comento foi subdividido em: pleno, seções de dissídios individuais, seções de dissídios coletivos e turmas (Lei nº. 7.701/88). De acordo com o art. 2º. da citada lei, a seção de dissídios coletivos possui dois tipos de competência, a originária e a que permite o referido órgão julgar como última instância.

Dentre as competências originárias pode-se evidenciar: conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho e estender ou rever suas próprias sentenças normativas, nos casos previstos em lei, e julgar as ações rescisórias propostas contra suas sentenças normativas.

E dentre as relativas ao de prolação de decisões definitivas: os recursos ordinários interpostos contra as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em dissídios coletivos de natureza econômica ou jurídica, e, os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos e os agravos regimentais pertinentes aos dissídios coletivos.

Impende ressaltar que a Seção de Dissídios Coletivos (SDC) era responsável pelo julgamento das lides decorrentes da representação efetivada pelos órgãos protetivos dos direitos dos trabalhadores. Julgavam ações pertinentes aos direitos de uma categoria como um todo,

gerando suas decisões, portanto, efeito *erga omnes* para a classe de trabalhadores representada em juízo.

A Seção de Dissídios Individuais (SDI) era responsável pelo julgamento de ações ajuizadas por trabalhadores de maneira individual, ou seja, as decisões prolatadas por aquela geram efeito *inter partes* não se estendendo aos demais trabalhadores. Malta (1995) afirmava, embasado na indigitada lei, em obra de Direito Processual Trabalhista, em 1995, que a dita seção tinha as seguintes competências: originária e em última instância.

A primeira é encontrada no corpo do art. 3º., I da lei mencionada e a segunda no inciso II do mesmo artigo. As competências originárias são: julgar as ações rescisórias propostas contra decisões das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho e contra as suas próprias decisões, inclusive as anteriores à especialização em seções; e julgar os mandados de segurança de sua competência originária, na forma da lei.

A segunda é encontrada como visto no inciso II do art. 3º. e diz respeito à competência hierárquica daquele órgão. Dentre as competências hierárquicas evidenciam-se: julgar os recursos ordinários interpostos contra decisões dos Tribunais Regionais em processos de dissídio individual de sua competência originária, e, julgar os agravos regimentais de despachos denegatórios dos Presidentes das Turmas, em matéria de embargos, na forma estabelecida no Regimento Interno.

Dentre as atribuições conferidas ao Pleno do TST pela lei em comento destacam-se, a título de ilustração: a de dar posse aos novos ministros, reformular e aprovar o regimento interno, julgar recurso em matéria administrativa de interesse de algum ministro e a de emitir opiniões acerca da composição, competência ou a extinção de Órgão Especial.

O Órgão Especial era composto, segundo Malta (1995), pelo Presidente do TST, por os Ministros Presidentes de as Turmas, por quatro ministros classistas e pelo ministro togado mais antigo no tribunal. Dentre as suas funções evidenciam-se: propor ao legislativo a criação ou extinção de cargos, fixar os dias das sessões, conceder afastamento a ministro, e, julgar embargos de declaração opostos aos seus acórdãos.

As Turmas eram compostas por três ministros e tinham as atribuições, de acordo com o art. 5º da Lei nº. 7.701/88: julgar os recursos de revista interpostos de decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho, nos casos previstos em lei; julgar, em última instância, os agravos de

instrumento dos despachos de Presidente de Tribunal Regional que denegarem seguimento a recurso de revista, explicitando em que efeito a revista deve ser processada, caso providos; julgar, em última instância, os agravos regimentais; e julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos.

2.1.2 Da Organização do TRT

O TRT formava o segundo grau de jurisdição trabalhista. Era composto por membros do Ministério Público Trabalhista, por advogados, por representantes de classes e por juízes de carreira. Com o advento da CRFB/88 houve a instituição da regra de quem em todas as unidades da federação deverá existir ao menos um TRT.

Cada TRT poderia instituir turmas, seções e seções especializadas. A Lei 7.701/88 fala em seu art. 6º que os tribunais regionais que são subdivididos em turmas, necessariamente, especializarão uma seção para o julgamento dos dissídios de natureza coletiva.

Dos representantes mencionados supra 1/3 deverão ser necessariamente juízes classistas. Quanto ao número de desembargadores há uma variação de TRT pra TRT. Entretanto avulta-se de importância mencionar que os juízes classistas, os quais eram nomeados pelo Presidente da República, eram eleitos para um mandato de três anos e poderiam, em consonância com a preleção de Malta (1995) serem reconduzidos sem limite de vezes ao cargo de desembargador no TRT.

2.1.3 Da Organização das Juntas de Conciliação e Julgamento

O primeiro grau de jurisdição trabalhista era formado pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, as quais eram compostas por um juiz do trabalho togado, devidamente investido pelo órgão estatal após prévia aprovação em concurso público - que seria o Presidente da Junta - e por dois juízes leigos representantes de a classe de empregados e de empregadores (art. 647 da CLT).

A competência concedida ao Presidente da Junta encontrava-se enunciada no art. 659 da CLT, dentre as quais podemos citar: presidir as audiências das Juntas, executar as suas próprias decisões (as proferidas pela Junta e aquelas cuja execução lhes for deprecada) convocar os suplentes dos vogais, no impedimento deste, e, dar posse aos vogais nomeados para a Junta, ao Secretário e aos demais funcionários da Secretaria.

Em contra partida evidenciam-se algumas competência atribuídas aos denominados vogais, de acordo com Malta (1995): participar das audiências das juntas que integravam, aconselhar as partes à conciliação, votar na solução das controvérsias submetidas ao pronunciamento da junta, formular perguntas por intermédio de o juiz presidente às partes, testemunhas e peritos no intuito de esclarecer dúvida acerca da lide.

2.2 Da Organização da Justiça Especial depois de a Reforma de 1999

A Justiça Trabalhista possui as funções de zelar pelo equilíbrio e a pacificação das lides concernentes às relações de trabalho e por tutelar, outrossim, os direitos sociais elencados na Constituição. Após a reforma ocorrida em 1999 em virtude de a promulgação da EC Nº. 24/99 a referida justiça passou a ter uma conformação diferenciada, como ficará bem delineado infra.

É de bom alvitre evidenciar que a Justiça do Trabalho juntamente com as Justiças Militar da União, Militar dos Estados e a Eleitoral compõe o que denominamos de Justiça Especial do país. Ela é integrada por órgãos de sobreposição e pelos magistrados trabalhistas.

O art. 111 da CF/88 elenca todos os órgãos formadores da estrutura do Poder Judiciário Trabalhista, quais sejam: o Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e os Juízes do Trabalho.

Podem-se citar, igualmente, apesar de não comporem a estrutura da justiça mencionada, os órgãos de convergência, que são aqueles os quais não fazem parte de nenhuma das justiças (sejam elas comuns ou especiais). São órgãos do Poder Judiciário em geral, e são assim intitulados em virtude de serem centros de decisões. Os ressaltados órgãos possuem a última palavra no que pertine às matérias relativas a sua competência.

De acordo com o que dispõe Lenza (2009) os órgãos de convergência brasileiros

possuem sua sede em Brasília e exercem jurisdição em todo o território brasileiro. Fala, outrossim, que são eles: o STF, Supremo Tribunal Federal, e o STJ, Superior Tribunal de Justiça. Como se pode perceber ambos os tribunais formam o último grau de jurisdição quanto às matérias de sua competência.

Em contrapartida são denominados de órgãos de superposição da Justiça Laboral os órgãos que detêm o poder de modificar as decisões proferidas por outros órgãos. Como órgãos de superposição da Justiça do trabalho têm-se: o TST e os TRT's.

Impende destacar que nem o STF e nem o STJ perdem o *status* de órgãos de superposição por se tratarem eles também de órgãos de convergência. Lenza (2009) explica serem essas características cumuladas para os tribunais em comento, pois se lembre de que eles possuem o poder de dar a última palavra quanto às matérias inseridas em sua jurisdição. Ou seja, se eles dão a última palavra fica implícito o poder o qual detêm de modificar as decisões tomadas por órgãos hierarquicamente inferiores a eles.

2.2.1 Da organização do TST

O TST é o terceiro grau de a jurisdição trabalhista; é composto (art. 111-A da CRFB/88) por 27 ministros, dentre os quais: 1/5 serão de advogados e membros do Ministério Público do Trabalho (MPT), e juízes da magistratura de carreira, excluindo-se, entretanto, os juízes integrantes do quinto constitucional dos TRT's.

De acordo com o que dispõe a Resolução Administrativa 1295/2008 o TST é formado por: o Tribunal Pleno, o Órgão Especial, a Seção Administrativa, a Seção Especializada de Dissídios Coletivos (SDC), e por a Seção Especializada de Dissídios Individuais (SDI), a qual se subdivide em Subseção 1 e Subseção 2 e por 8 Turmas.

O art. 69, inciso I da Resolução administrativa 1295/2008 delinea a competência em matéria judiciária do órgão em comento, dentre as quais, citam-se: processar e julgar as reclamações destinadas à preservação da competência dos órgãos do Tribunal, assim considerados aqueles mencionados no art. 59 deste Regimento, ou a garantir a autoridade de suas decisões e julgar mandado de segurança impetrado contra atos do Presidente ou de qualquer

Ministro do Tribunal, ressalvada a competência das Seções Especializadas.

Em contrapartida, o inciso II determina a competência em matéria administrativa, dentre as quais: proceder à abertura e ao encerramento do semestre judiciário, eleger os membros do Conselho da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho e os das Comissões previstas neste Regimento; e, propor ao Poder Legislativo a criação, extinção e transformação de cargos e funções públicas e a fixação dos respectivos vencimentos ou gratificações.

O art. 64 da resolução sob comento traz em seu corpo que a Seção de Dissídios Coletivos é formada por o Presidente e o Vice-Presidente do tribunal, o Corregedor Geral de Justiça do Trabalho e por mais seis ministros e traz, outrossim, o quórum de funcionamento (cinco ministros).

Algumas das competências elencadas pela resolução para o ressaltado órgão são: julgar os dissídios coletivos de natureza econômica e jurídica, de sua competência, ou rever suas próprias sentenças normativas, nos casos previstos em lei; homologar as conciliações firmadas nos dissídios coletivos; e, julgar as ações anulatórias de acordos e convenções coletivas.

A Seção de Dissídios Individuais tem sua composição demonstrada no art. 65 da lei em comento, a qual ressalta que esse órgão é formado por vinte e um ministros, podendo atuar todos os ministros conjuntamente ou divididos em duas subseções. Necessariamente três vagas serão destinadas ao Presidente, Vice-Presidente e ao Corregedor Geral de Justiça e as demais serão rateadas entre o restante dos membros do tribunal.

Quando atuando em composição plena será preciso a presença de no mínimo 11 (onze) ministros e as deliberações terão como quórum de votação o de maioria absoluta. Quando subdividido em subseções a SDI terá a seguinte conformação: em todas as subseções será necessária a presença do Presidente, do Vice-Presidente e do Corregedor Geral de Justiça; a subseção 1 (um) além dos membros citados retro será composta por 11 (onze) ministros, e a subseção 2 (dois) por mais seis ministros.

A competência da subseção 1 encontra-se disposta no inciso I do art. 71, qual seja: julgar os embargos interpostos contra decisões divergentes das Turmas, ou destas que divirjam de decisão da Seção de Dissídios Individuais, de Orientação Jurisprudencial ou de Súmula; e julgar os agravos e os agravos regimentais interpostos contra despacho exarado em processos de sua competência.

A da subseção 2 encontra-se inserta no inciso III do art.71 e é dividida em competência originária, hierárquica e privativa. Como exemplos citam-se, respectivamente: julgar as ações rescisórias propostas contra suas decisões, as da Subseção I e as das Turmas do Tribunal; julgar os recursos ordinários interpostos contra decisões dos Tribunais Regionais em processos de dissídio individual de sua competência originária; e, julgar os agravos e os agravos regimentais interpostos contra despacho exarado em processos de sua competência.

As Turmas são integradas pelos ministros mais antigos em número de três cada uma delas, não podendo ser iniciada a sessão de julgamento na falta de nenhum dos seus componentes (art. 66). Sua competência está delineada pelo art. 72, a título de ilustração cita-se: julgar os recursos de revista interpostos contra decisão dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Funcionam junto ao órgão em evidência, ambas inovações trazidas pela EC nº. 45/2004, a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Suas funções são respectivamente: oferecer e regulamentar cursos oficiais para a promoção ou ingresso na carreira e fazer a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho (primeiro e segundo graus) e com decisão de efeitos vinculantes.

2.2.2 Da Organização dos TRT's

Os TRT's formam o segundo grau de a jurisdição trabalhista e segundo dispõe o art. 115 da CRFB/88 são compostos por, no mínimo, sete juízes recrutados quando possível na região do TRT ao qual serão os mesmos vinculados. Podem-se citar como outros requisitos: ser brasileiros cuja idade não seja inferior a 35 e nem superior à 65 anos, ser nomeados pelo Presidente da República com a devida vênias por maioria absoluta dos membros do Senado.

Além de os requisitos retromencionados deve ser respeitado o quantum estabelecido pela lei de 1/5 das vagas para os membros do Ministério Público do Trabalho e para advogados com mais de 10 (dez) anos de efetivo exercício, e 4/5 das vagas destinadas aos membros da magistratura trabalhista de carreira.

2.2.3 Da Organização das Varas do Trabalho e os Juizes de Primeiro Grau

Por fim, temos como formadores do primeiro grau da justiça trabalhista os magistrados do trabalho, os quais proferem as decisões em primeiro grau. Atuam nas Varas do Trabalho e são investidos na carreira por intermédio de concurso público de provas e títulos.

O art. 93, I da CF/88 trouxe em seu bojo, como inovação trazida pela EC 45/2004, outra exigência além do concurso público quanto ao ingresso dos aspirantes aos cargos da magistratura. Aqueles devem necessariamente, após a sua conclusão do curso de Bacharelado em Direito, atuar em qualquer ramo da atividade jurídica durante um período de três anos, chamado pela doutrina de período de quarentena, para posteriormente ter o direito de, sendo aprovado no referido concurso e ser investido no cargo de magistrado.

Após a investidura o então magistrado terá a possibilidade de, satisfazendo os requisitos enumerados pela lei, ser nomeado desembargador. Os critérios adotados para a nomeação são a antiguidade e o merecimento. Imperioso destacar que esses critérios serão alternados a cada escolha.

Impende salientar, mais uma vez, que os cargos de desembargador e de ministro dos tribunais não são destinados unicamente aos membros da magistratura; a nossa Carta Magna também autoriza o acesso àquelas aos membros do Ministério Público e aos advogados com vasta experiência em suas respectivas profissões.

Segundo Saad (2007) os magistrados trabalhistas detêm poderes jurisdicionais e de polícia sendo o primeiro o tradicionalmente conhecido como o poder de dizer o direito, ou melhor, de decidir de acordo com a subsunção da norma ou princípios jurídicos os casos levados a sua apreciação, enquanto o segundo diz respeito à manutenção da boa ordem dos trabalhos de a justiça.

É de bom alvitre destacar, ainda, que nas localidades não abarcadas pela jurisdição trabalhista caberá aos magistrados estaduais resolverem os litígios de cunho trabalhista. Esta regra se encontra inserida no art. 112 da CRFB/88, e ela foi instituída no ordenamento jurídico pátrio pelo fenômeno da Reforma do Judiciário com a finalidade de promover o acesso à justiça trabalhista por todos aqueles indivíduos que assim o desejem, haja vista o fato de que o juiz

estadual fica investido de jurisdição trabalhista.

Vale ressaltar que a maior novidade quanto à organização da justiça especial depois de 1999 diz respeito ao fim da representação paritária ou classista que nada mais é do que a possibilidade de representantes de classes (empregados e empregadores) serem dotados de poderes jurisdicionais.

Essa inovação foi trazida ao ordenamento pátrio pela EC nº. 24/99, a qual alterou a redação do texto dos arts. 111, 112, 113, 115 e 116 da Constituição Federal, que deixaram de fazer menção aos denominados vogais ou juízes leigos na conformação da Justiça Laboral.

Hodiernamente, tem-se apenas compondo (o que antes eram as antigas Juntas de Conciliação e Julgamento) o primeiro grau de jurisdição trabalhista os juízes presidentes das agora denominadas Varas do Trabalho, extinguido-se, portanto, como ressaltado retro, a figura dos vogais classistas da composição dos órgãos jurisdicionais da Justiça do Trabalho, pondo fim a era da representação paritária ou classista.

Impende ressaltar ainda como inovação trazida pela EC n. 45/2004 a criação do CNJ, Conselho Nacional de Justiça, órgão responsável pela efetivação do controle externo dos atos do Poder Judiciário. O citado órgão tem função eminentemente correccional e possuía a finalidade precípua de garantir a todos uma boa prestação jurisdicional.

Dentre as atribuições do CNJ podemos ilustrar o dever de garantir o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e o cumprimento das obrigações funcionais dos juízes, zelar pela autonomia do Poder Judiciário e pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura e zelar pela observância do art. 37.

É formado por 15 membros, cuja idade varia entre o intervalo do mínimo 35 e do máximo 66 anos, ressaltando-se que dentre os mesmos figurarão necessariamente: 9 magistrados, 2 membros do MP, 2 advogados e 2 cidadãos. A indicação dos citados componentes será feita pelo: STF, Superior Tribunal de Justiça (STJ), TST, Procuradoria Geral da República (PGR), Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB), Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal. Caso esses entes não façam a respectiva indicação no período estabelecido pela lei o STF fá-lo-á.

Em regra, o STF indicará 3 dos membros (1 ministro do próprio tribunal, 1 desembargador do TJ e 1 juiz estadual); o STJ 3 (1 ministro do próprio tribunal, 1 juiz do

Tribunal Regional Federal (TRF) e 1 juiz federal); o TST mais 3 (1 ministro dentre os seus, 1 juiz do TRT e 1 juiz trabalhista); o PGR indicará 2 (1 membro do Ministério Público da União) e 1 do Ministério Público Eleitoral); o CFOAB 2 (advogados); a Câmara 1 cidadão e o Senado outro cidadão.

Dessa maneira fica demonstrada a conformação de o Poder Judiciário Trabalhista. Em linhas gerais se evidenciam os órgãos componentes os quais estruturam a Justiça Especializada, e as regras de investidura nos aludidos órgãos.

CAPÍTULO III – DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA LABORAL: DA EVOLUÇÃO DA

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA E A EC Nº. 45/2004

3.1 Considerações Gerais sobre a Competência

O Estado, a fim de evitar a autotutela, de regulamentar e dirimir as lides oriundas do convívio social utilizou-se de sua soberania para instituir o Poder Jurisdicional, o qual tem a função de apreciar os conflitos que lhe forem apresentados e de resolvê-los.

Algumas características desse poder são: a inércia, pois o magistrado não poderá agir de ofício, deve esperar a provocação da parte interessada; a imparcialidade, dever de julgar de modo a não favorecer nenhuma das partes; substitutividade, deve o juiz substituir as partes e resolver por elas o conflito; definitividade, o poder jurisdicional é o único capaz de formar a coisa julgada material; e, a unidade, pois o ressaltado poder detém o monopólio, conferido pelo Estado, para dizer o direito e dirimir as relações jurídicas controvertidas.

Uma das principais peculiaridades da jurisdição para estudo da competência é a unidade, pois ela determina que o Poder Jurisdicional é uno, seccionado apenas no intuito de facilitar o exercício das atividade dos magistrados, já que resta impossível a um único representante do Estado apreciar todas as demandas levadas ao seu conhecimento. Por esse motivo, justifica-se a existência da competência em matéria processual, para a melhor prestação do serviço do Poder Judiciário à população.

A competência é, portanto, a parcela de atribuições conferidas pelo Estado, em decorrência do poder jurisdicional, aos magistrados para que estes substituam as partes e resolvam os conflitos de interesses daqueles de maneira mais justa e conforme as normas jurídicas e aos princípios norteadores do Estado Democrático de Direito.

De acordo com o que preceitua o professor Mouzalas (2009, p. 5) competência é a parcela de jurisdição outorgada aos diversos órgãos do Poder Judiciário. Segundo Didier (2008, p. 101) ela é exatamente o resultado de critérios para distribuir entre vários órgãos as atribuições relativamente ao desempenho da jurisdição, fala outrossim o citado autor, que a competência é o poder de exercer a jurisdição nos limites estabelecidos por lei.

A competência da justiça trabalhista sofreu uma série de modificações ao longo do

tempo desde a inserção em nosso ordenamento jurídico de órgãos especificamente criados para tratar de conflitos atinentes à seara trabalhista.

Algumas são as classificações doutrinárias para competência, entretanto as mais visualizadas na prática são: competência em razão da matéria ou material, competência em razão da pessoa, em razão do lugar, a competência funcional e a competência em razão do valor da causa¹.

Entretanto, este trabalho acadêmico se aterá apenas ao exame da competência material, que é aquela determinada pela matéria levada à apreciação do magistrado ou nas palavras de Carolina Tupinambá (2006, p. 27): “é determinada em função da matéria em litígio, isto é, da natureza do direito material controvertido.”.

Há bastantes controvérsias a respeito da competência material da Justiça Trabalhista, haja vista o fato de a EC nº. 45/2004 haver elasticado o campo de atuação dos magistrados trabalhistas, assunto o qual discorreremos em momento oportuno.

3.2 Das Controvérsias Geradas pela EC nº. 45/2004

A EC nº. 45/2004 é consequência da concretização da denominada e tão clamada Reforma do Judiciário. Foi requerida inicialmente pelo então Deputado Hélio Bicudo em proposta de emenda à constituição no ano de 1992. À época, surgiram discussões acaloradas a respeito da proposta, entretanto, o burburinho ocasionado por ela de nada adiantou, pois aquela foi esquecida pouco tempo depois.

Nesse ínterim, o Poder Judiciário continuou a receber diversas e duras críticas a respeito de sua morosa atuação. No início de 1999 o Presidente do Senado, Antônio Carlos Magalhães, encaminhou requerimento à Mesa do órgão que presidira para a instauração da CPI do Judiciário.

¹ Rinaldo Mouzalas (2009, p. 11) determina critérios para a classificação da competência, quais sejam: o critério objetivo, o critério territorial e o critério funcional.

O critério objetivo baseia-se nos elementos da demanda para determiná-la, tais como: a causa de pedir, as partes e o pedido, gerando as seguintes classificações da competência, respectivamente: em razão da matéria, em razão da pessoa e em razão do valor da causa.

O critério territorial determina o surgimento da competência em razão do lugar designando as atribuições de acordo, segundo ele, com os limites circunscricionais, onde cada órgão exerce a jurisdição.

E, por último, o critério funcional (criador da competência funcional) que, nas palavras do mencionado autor, distribui a competência de acordo com a repartição das funções desempenhadas pelos órgãos jurisdicionais dentro de um mesmo processo.

No mesmo ano citado, mais precisamente no mês de junho, a luta a favor da reforma do judiciário ganhou mais um grande e forte aliado, o Instituto Brasileiro de Direito Processual, que de acordo com Carolina Tupinambá (2006, p. 85) atuaria no auxílio da dita reforma “servindo de interlocutor qualificado, representando a comunidade científica brasileira junto aos membros do Poder Legislativo.”.

Para a alegria dos adeptos à proposta de reforma, no ano de 2000, foi publicada a PEC 96/92, a qual veio a sofrer uma mudança de redação trazida pela Deputada Zulaiê Cobra. No entanto, o ofício de comunicação de aprovação da proposta emitido pelo Senado Federal só veio à tona no ano de 2005, ano esse de efetiva aplicabilidade da EC nº. 45.

No que pertine a Justiça Especializada, a maior e mais controversa modificação trazida pela aludida emenda diz respeito às alterações no tocante aos limites materiais de sua atuação, ou seja, a sua competência material. Isso foi foco de grande polêmica e foi objeto até da ADIN nº. 3.395, promovida pela AJUFE (Associação dos Juizes Federais do Brasil).

A indigitada ação de inconstitucionalidade, promovida pela associação citada, trazia à baila que havia ocorrido no processo de formação da emenda um vício formal. Esse vício consistia no fato de ter ocorrido uma supressão, por parte da Câmara dos Deputados, de trecho inserido pelo Senado Federal quando da promulgação da PEC nº. 96/92.

De acordo com a AJUFE, a PEC nº. 96/92 foi votada em dois turnos e trazia em seu inciso I que compete à justiça do trabalho processar e julgar: “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.”

Entretanto, quando esta passou a ser votada no Senado, sob a nomenclatura de PEC nº. 29/2000, ela sofreu a inserção da seguinte transcrição no mencionado inciso I: “exceto os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos referidos entes da federação.”

Ou seja, de acordo com o texto construído pelo Senado Federal ficariam fora do âmbito de abrangência da competência material da Justiça Laboral todas as relações de trabalho cujo vínculo contratual fosse estatutário.

A dita associação dos magistrados sustenta sua tese no desrespeito ao devido processo legal de formação das normas jurídicas, segundo o qual se apregoa que deve ser respeitada a exigência de nova votação quanto ao trecho que fora modificado em alguma das casas do

Congresso Nacional, além do que o texto o qual foi promulgado não foi aceito pelas duas casas do mencionado Congresso, desrespeitando, outrossim, a regra insculpida no art. 60, § 2º da CRFB/88.

Art. 60 - A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

§ 2º - A proposta será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros.

Nos pedidos desta ADIN (nº. 3.395) a AJUFE requereu a declaração da inconstitucionalidade por vício formal do art. 114, I da CRFB/88 cujos efeitos deverão ser *ex tunc*, além de, subsidiariamente, a exclusão dos servidores públicos do âmbito de competência da justiça trabalhista.

De acordo com Carolina Tupinambá (2006, p. 98/99), a dita ADIN teve por relator o Ministro César Peluso, o qual, em 27 de janeiro de 2005, concedeu medida liminar suspendendo os efeitos do aludido inciso, no que pertine a aplicação da competência material ser concedida à Justiça do Trabalho no que toca os servidores públicos estatutários.

E, posteriormente, mais precisamente em 05/04/2006 o plenário do STF julgou a mencionada ADIN expurgando toda e qualquer dúvida que restasse quanto aos órgãos competentes para dirimir os litígios trabalhistas dos servidores públicos estatutários, como se vê infra:

ADI 3395 MC/DF- DISTRITO FEDERAL MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE:

Relator(a): Min. CEZAR PELUSO

Julgamento: 05/04/2006 Órgão Julgador: Tribunal Pleno

INCONSTITUCIONALIDADE. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária.

Decisão:

O Tribunal, por maioria, rejeitou a questão preliminar de legitimidade das requerentes suscitada pelo Senhor Ministro Marco Aurélio. Prosseguindo, o Tribunal, também por maioria, vencido o Senhor Ministro Marco Aurélio, referendou a liminar concedida, nos termos do voto do Relator. Votou a Presidente, Ministra Ellen Gracie (Vice-Presidente no exercício da Presidência). Ausentes, justificadamente, os

Senhores Ministros Gilmar Mendes e Eros Grau. Falou pelo "amicus curiae", Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho-ANAMATRA, o Dr. Alberto Pavie Ribeiro. Plenário, 05.04.2006.

Portanto, a competência para julgar demandas que envolvam servidores públicos estatutários pertence, segundo o STF, à Justiça Comum, tribunal esse que confirmou a redação dada pela Câmara dos Deputados, com a devida exceção levada à discussão pelo Senado Federal.

3.2.1 A competência trabalhista e o art. 114, I da CRFB/88

Como visto supra a Justiça Trabalhista desde a sua fundação foi responsável por dirimir os litígios decorrentes das relações de emprego, salvo algumas exceções enunciadas por leis especiais as quais determinavam ser algumas demandas decorrentes de relação de trabalho apreciadas no âmbito de a justiça laboral.

Por esse fato ela ficou conhecida, por parte da doutrina pátria, como a Justiça do Emprego, pois ficava a cargo de a Justiça Comum dirimir os litígios provenientes das relações de trabalho não especificadas nas ditas leis especiais como de competência da primeira justiça citada.

Esse motivo aliado ao temor por parte dos juízes trabalhistas no que pertine ao processo da Reforma do Judiciário, pois se acreditava na tese de extinção da Justiça Trabalhista, fez com que a Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas - ANAMATRA – reivindicasse a ampliação da dita competência material da Justiça Especializada, o que veio a ocorrer com a promulgação da EC 45/2004, objeto desse estudo.

A aludida emenda alterou o texto constitucional extraíndo do *caput* do art. 114 a competência material e colocando-a de maneira mais abrangente no mesmo artigo, porém no corpo do seu inciso I. O texto do *caput* do art. 114 anterior a reforma determinava, *in verbis*:

Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças.

Como dito, com a reforma realizada pela emenda analisada, a competência material foi extraída do *caput* e foi inserta no inciso I do mencionado artigo, o qual trouxe o novo limite da

competência material trabalhista. O artigo 114 e seu inciso I passaram a ter a seguinte redação:

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;

A partir da publicação das alterações efetivadas pela reforma do judiciário, começaram a surgir testes a respeito da nova competência da Justiça Trabalhista, trazendo à baila dois posicionamentos diferenciados: um afirmando não ter havido nenhuma modificação no âmbito da competência material e outro ressaltando o elastecimento da mesma com base na inserção do termo relação de trabalho ao invés de relação entre trabalhadores e empregadores, como constava anteriormente.

3.2.1.1 Conceito de Relação de Trabalho em face de a EC 45/2004

Para bem delimitarmos o âmbito de abrangência da competência material da justiça laboral, temos de definir e diferenciar relação de trabalho e relação de emprego em consonância com o que dispõe a hermenêutica jurídica constitucional e legal.

De acordo com a preleção de Delgado (2005, p. 285-286/290) relação de trabalho refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem uma prestação centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Em contrapartida que relação de emprego é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas.

A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego.

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.) Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

A relação de emprego, entretanto, é do ponto de vista técnico-jurídico, apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde

a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes. (p. 285-286)

Os elementos fático-jurídicos da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer, b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador, c) também efetuada com não eventualidade, d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços, e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (DELGADO, 2005, p. 290)

Saraiva (2009, p. 38) discorre que relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem mediante pagamento ou uma contraprestação; e, que relação de emprego é a relação típica de trabalho subordinado em que se encontram presentes os requisitos caracterizadores do pacto laboral.

Em linhas gerais, com amparo na doutrina pátria majoritária, pode-se afirmar que relação de trabalho é toda atividade em que se realiza (labor humano) em troca de uma contraprestação; já a relação empregatícia é mais estremada, trata-se de um subtipo de relação de trabalho embasada no trabalho prestado por pessoa, de maneira subordinada, habitual e onerosa para uma pessoa ou empresa.

Alguns são os requisitos apontados pelos doutrinadores que configuram a relação empregatícia. Trazemos à baila os mais evidenciados, quais sejam: o trabalho praticado por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade ou não-eventualidade para muitos, a subordinação e a alteridade.

A exigência do trabalho por pessoa física se justifica haja vista o fato de à pessoa jurídica restar impossível a possibilidade de praticar qualquer tipo de labor, pois ela se trata de um conjunto de bens ao qual a legislação concedeu o *status* de possuir uma personalidade jurídica, isto, para fins meramente de aquisição de direitos e imposição de deveres.

A pessoalidade se trata da impossibilidade de na relação de emprego poder haver uma substituição de um laborador durante o interregno do contrato de emprego. Ou seja, o contrato de emprego tem caráter personalíssimo para o empregado, diferentemente do que ocorre em relação ao empregador que pode ser substituído a qualquer momento por intermédio de o instituto jurídico denominado de sucessão empresarial.

A onerosidade também é um requisito essencial para a configuração do contrato de emprego, pois ela é a contraprestação dada pelo empregador ao seu empregado, ou seja, ela é o pagamento pela efetivação do labor.

A habitualidade ou não eventualidade é corolário do principio da continuidade da

relação de trabalho e determina que não pode haver interrupções na atividade do trabalhador, esta deve ser contínua.

A subordinação nada mais é do que o poder de dirigir do empregador o qual determinará como e quando o serviço será realizado, expedindo ordens aos seus empregados, enquanto que a alteridade é o requisito contratual o qual dispõe que o empregador é a pessoa responsável por assumir os riscos do empreendimento, não devendo recair nenhum ônus para o empregado advindo da falência ou de qualquer transtorno sofridos pelo empregador, salvo exceções previstas em lei.

A relação de trabalho, entretanto, não necessita para a sua configuração desta gama de requisitos apontados no que atine a relação empregatícia. Precisa apenas da configuração de dois requisitos básicos, de acordo com o que dispõe Carolina Tupinambá (2006, p. 112/117) quais sejam: a individualização do esforço humano (trabalho deve ser praticado por pessoa física), e, a contraprestação como objetivo central do dispêndio de força humana.

Saad (2007, p. 314) sustenta que a relação de trabalho é o gênero e a relação de emprego é uma de suas espécies e diz, igualmente, que o labor humano o qual dá origem à relação de trabalho é aquele que tem por escopo: “promover a subsistência de que o executa, o aperfeiçoamento intelectual e atividades lúdicas.”.

Passada a análise de as diferenças principais entre relação de trabalho e relação de emprego, faz-se mister trazer à tona as teses enunciadas pela nossa doutrina acerca do tema em questão, para que se possa ter ciência de qual é a verdadeira interpretação a ser realizada acerca da expressão relação de trabalho inserta nos dispositivos do art. 114 da CF/88.

Saad (2007, p. 316) pactua da tese de que não houve alterações significativas quanto à competência material da justiça do trabalho, no que atine ao tema em evidência. Ele dispõe que o legislador estipulou no inciso I, do art. 114 da CF/88 ser da competência da justiça aludida as lides decorrentes das relações de trabalho (leia-se aqui relação de trabalho como relação de emprego) entre os empregados e entes de direito público interno e externo.

Ele adverte ser o termo relação de trabalho sinônimo ao termo relação de emprego e diz que não foi a intenção do legislador empregar a expressão de forma abrangente. Assevera que a competência material da Justiça Trabalhista quanto às relações de trabalho continua regulamentada da mesma maneira, ou seja, como regra geral a justiça especificada tem a

competência para julgar demandas decorrentes de relações empregatícias, e, como exceções tem-se as lides decorrentes de relações trabalhistas, desde que autorizadas por norma jurídica infraconstitucional.

Para objetar essa nossa assertiva, alguém poderá sustentar que o inciso I, do art. 114, da Constituição, estabelece de forma ampla, sem fazer distinção alguma, que existe a previsão de que toda ação oriunda da relação de trabalho é da competência da Justiça do Trabalho, abrangendo os entes de direito público nele identificados e, inclusive, os entes de direito privado. Esta interpretação emprestada a tal dispositivo não merece guarida. (SAAD, 2007, p. 316).

Segundo sua preleção, o inciso I do art. 114 da CF/88 é responsável por demonstrar ser da competência da Justiça Trabalhista todas as demandas decorrentes das relações de trabalho (leia-se relações de emprego) entre os trabalhadores e os entes de direito público interno e externo.

Entretanto, é de bom alvitre destacar que ele faz a ressalva quanto aos servidores públicos estatutários, pois estes mantêm com os órgãos e entidades públicas relação jurídico-administrativa. Além disso afirma o indigitado autor que por força da ADIN 3.395-6 ajuizada pela AJUFE, o STF declarou expressamente que estes trabalhadores não se encontram sob a égide da justiça trabalhista.

O inciso I é destinado ao setor público exclusivamente. Nesse inciso, entendemos que o legislador constituinte usou da expressão “relação de trabalho”, exclusivamente, para confirmar seu pensamento de que todos os que trabalham para os entes de direito público externo e interno, seja pelo regime da CLT (isto é, servidores denominados “celetistas”) ou sob outras modalidades de “relação de trabalho” como acima apontadas para esses casos de “relação de trabalho”, estarão eles sob a jurisdição da Justiça do Trabalho, não havendo a necessidade de lei ordinária para identificar quais seriam as hipóteses. Isto é, não haverá necessidade de lei para as pessoas de direito público externo e interno. Todavia, por não serem “celetistas” e nem sujeitos a uma relação de trabalho, aqueles servidores regidos pelo seu Estatuto dos Funcionários ficam fora da competência material da Justiça do Trabalho. (SAAD, 2007, p. 316)

Continuando, Saad (2007) assevera ser o inciso IX, do art. 114 CF/88 responsável por atribuir a competência material para as relações de trabalho de direito privado. Dispõe o autor que para essas relações de trabalho serem abrangidas pela Justiça Trabalhista, deve haver previamente uma expressa autorização legal, já que a norma inculpada naquele inciso é de

eficácia contida, necessitando, para a sua total efetividade, de uma norma regulamentadora.

Já o inciso IX, do art. 114, reputamos ser destinado para o setor privado, sendo que o legislador usou da expressão “relação de trabalho”, mas dependendo de lei ordinária. São casos já disciplinados pela vigente legislação ordinária os concernentes à “relação de emprego”, que é uma espécie de “relação de trabalho”. Essa hipótese é disciplinada pela CLT, sendo certo que ela mesmo diz ser da competência da Justiça do Trabalho o julgamento das ações relativas aos trabalhadores e aos empregadores. Assim inexiste qualquer colisão entre os incisos I e IX, do art. 114, da Constituição como alguns vislumbram. (SAAD, 2007, p. 316)

Portanto, para Saad (2007), na prática, nada mudou, continua pertencendo à justiça especializada a competência para julgar ações decorrentes das relações de emprego existentes entre o trabalhador (salvo os estatutários) e os entes de direito público externo ou interno, entre o trabalhador subordinado (celetista) e os empregadores privados, e ainda entre os trabalhadores *lato sensu* e seus tomadores de serviço (quando a lei ordinária expressamente o prever), pois, segundo ele, o sentido consagrado pelo legislador para o termo relação de trabalho é sinônimo ao significado de relação de emprego.

Como visualizado, para ele, as lides decorrentes das relações de trabalho são uma exceção na Justiça Trabalhista, pois, os magistrados trabalhistas só estão autorizados a julgar este tipo de demanda se lei ordinária expressamente os autorizar. Ou seja, para o aludido doutrinador, Justiça Trabalhista continua sendo a “Justiça do Emprego”.

Entretanto, há outra corrente que não compactua com o entendimento explanado pelo ilustre processualista, da qual faz parte um grande número de doutrinadores da seara trabalhista, dentre os quais se podem citar: Saraiva (2009), Giglio (2007), Tupinambá (2006), Pamplona Filho (2005) e Nascimento (2009).

No entendimento desses doutrinadores, a intenção do legislador ao inserir o termo relação de trabalho ao invés de relação de emprego foi justamente o oposto do perquirido por Saad. O intento, na verdade, foi o de inserir as demandas que eram deixadas a cargo dos magistrados da Justiça Comum (que pela sua essência devem ser apreciadas pelos magistrados trabalhistas) na competência material da Justiça do Trabalho.

O ilustre Giglio (2007, p. 26) afirma que a competência anteriormente estatuída no *caput* do art. 114 CRFB/88 tratava-se apenas de competência em relação aos litígios os quais tinham como partes as pessoas integrantes do contrato empregatício, ou seja, empregados e empregadores e se tratava de competência em razão das pessoas.

Todavia, afirma que após a publicação da EC 45/2004 essa competência em relação às pessoas do litígio deu espaço para a instituição da competência material, que abarca agora não só as relações de emprego, como também as relações de trabalho *lato sensu*.

A Emenda Constitucional n. 45/2004 veio introduzir a mais profunda modificação no Direito Processual do Trabalho – e, indiretamente, também, no Direito Material do Trabalho – ao determinar a competência da Justiça do Trabalho para “processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho” (art. 114, I), abandonando as referências a “empregado” (ou “trabalhador”) e “empregador”, para fixá-la na *matéria* objeto dos processos: questões derivadas da relação de trabalho. (GIGLIO, 2007, p. 36)

Também compactua com o entendimento exposto por Giglio, o ilustre Mascaro (2009, p. 539) o qual demonstra a sua aquiescência com a tese de alargamento da competência da Justiça Laboral, quando dispõe:

O direito processual do trabalho adiantou-se ao direito material do trabalho com a Emenda Constitucional 45, de 2004, que instituiu a reforma do Poder Judiciário, alterando a redação do artigo 114 da Constituição Federal para ampliar a competência da Justiça do Trabalho, que passou a processar e julgar ‘as ações oriundas da relação de trabalho’. Quando a lei dispõe sobre relação de trabalho, quer se referir a contrato de trabalho. Faça-se ressalva sobre a antiga discussão sobre o sentido das duas expressões: aquela uma visão objetivista do vínculo de emprego, esta uma postura contratualista. Mas não se controverte que relação de trabalho é um gênero, ou, em outras palavras, contrato de trabalho é um gênero, e não se confunde com relação de emprego ou contrato de emprego, que é uma modalidade — a mais importante — de contrato de trabalho. (MASCARO, 2009, p. 539)

Outro argumento de relevante destaque (explanado pela doutrina) que enaltece a vontade do legislador em determinar uma maior amplitude de ações para a justiça trabalhista é o fato de que em outros dispositivos constitucionais, como por exemplo, no art. 7º, I da CF/88 o legislador ter utilizado o termo relação de emprego e não relação de trabalho quando sua intenção era a interpretação restritiva de um direito.

Isso se explica porque o direito social erigido no inciso I é direcionado apenas aos trabalhadores que mantinham uma relação de emprego, ou seja, com todos os requisitos enunciados pela doutrina (onerosidade, habitualidade, pessoalidade, subordinação jurídica e ser o trabalho prestado por pessoa física).

Caso o legislador tivesse inserido no corpo do inciso a nomenclatura relação de trabalho, poderiam surgir controvérsias doutrinárias a respeito do âmbito de abrangência do direito declarado. Quer se dizer com isto (analogamente falando) que se o legislador quisesse restringir o campo de atuação da Justiça do Trabalho ele teria inserido no corpo do inciso I, do art. 114 da CF/88 a palavra relação de emprego ou termos denotadores dessa intenção (como empregado outrora) e não relação de trabalho.

(...) vale rememorar que o inciso I do artigo 7º da CF é sintomático ao utilizar o termo ‘relação de emprego’ desde a sua redação originária, já querendo restringir o alcance da norma de garantia, não se confundindo com a relação de trabalho dita em outros dispositivos constitucionais. Quando o legislador utilizou ambos os termos em disposições diversas da Carta Política, por lógico teve a intenção de demonstrar significado diverso entre eles. A não ser assim, não haveria qualquer razão lógica para alteração do termo pela EC 45/2004. (MOLINA, 2008 p. 947)

Pamplona Filho (2005) explica, em sua obra “A Nova Competência da Justiça do Trabalho”, que a Justiça Trabalhista possuía antes da publicação da emenda ora estudada três tipos de competência: a material natural ou original, a material legal ou decorrente e a material executória conforme se verifica infra.

A competência material natural, também conhecida como originária ou específica, nada mais era do que a atribuição da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. Assim, de acordo com essa regra da competência material natural, era a Justiça do Trabalho o ramo do Poder Judiciário competente para decidir todas as questões entre empregados e empregadores, os quais se acham envolvidos, a esse título (ou seja, com essa qualificação jurídica), numa relação jurídica de emprego.

Já a competência material decorrente propiciava, excepcionalmente, à Justiça Trabalhista o julgamento de causas decorrentes de relações de trabalho. De acordo com Pamplona Filho (2005) para que essa possibilidade pudesse ser efetivada, deveriam estar configurados dois requisitos básicos: a relação jurídica controvertida deveria decorrer de uma relação de trabalho, e, deveria haver uma norma infraconstitucional determinando essa possibilidade.

Vale salientar que esta possibilidade mencionada suso encontrava respaldo na parte final do *caput* art. 114 da CF/88, o qual dizia que a justiça trabalhista também era competente pra julgar “na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”.

Como exemplos de relações de trabalho que possuíam permissão infraconstitucional para ser julgadas pela Justiça Laboral podem-se evidenciar (com respaldo na obra de Pamplona Filho citada anteriormente): as lides decorrentes do contrato de pequena empreitada em que o empreiteiro figure como operário ou artífice (art. 652, III da CLT) e as lides entre os trabalhadores portuários e operadores portuários e os Órgãos de Gestão de Mão-de-Obra (OGMO), art. 652, V da CLT.

Após a promulgação da EC n. 45/2004, segundo Pamplona Filho (2005), houve uma modificação na competência material originária da Justiça Trabalhista, a qual passou a dirimir os conflitos oriundos das relações de trabalho, alargando sobremaneira o âmbito de atuação dos magistrados trabalhistas, em consonância com seus ensinamentos abaixo (extraído do artigo ressaltado retro).

O inciso I, que afirma ser da Justiça do Trabalho, “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”, é o mais polêmico, entre todos os novos dispositivos constitucionais. Na nossa opinião, porém, uma interpretação histórica, com o olhar no que existia outrora, bem como no processo legislativo de reforma constitucional, pode, facilmente, superar qualquer dúvida na sua compreensão. Como vimos tópicos atrás, a interpretação predominante sobre a redação originária do artigo 114 da Constituição limitava a atuação da Justiça do Trabalho à resolução dos dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, como sua regra natural, e, por exceção, na existência de previsão expressa de norma infraconstitucional, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios originados no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. Percebe-se, portanto, que o âmbito de jurisdição era restrito aos conflitos oriundos de vínculos empregatícios, estando afastados da apreciação da Justiça do Trabalho todas as demais modalidades contratuais que envolvessem o trabalho humano, salvo previsão legal expressa. Pois bem. Com a Emenda 45, tudo mudou! Aquilo que outrora era regra e exceção foi reunido, com a evidente finalidade de tutelar, valorizando e disciplinando, toda modalidade de trabalho humano. Se a ação for oriunda diretamente da prestação do trabalho, por pessoas físicas, discutindo-se, portanto, o conteúdo desse labor, bem como as condições em que ele é exercido ou disponibilizado, não haverá mais necessidade de norma infraconstitucional autorizadora para que se reconheça a competência da Justiça do Trabalho. Em outras palavras, mantendo a coerência histórica na interpretação da evolução constitucional da competência trabalhista, envolvendo a lide sujeitos que estejam na qualificação jurídica de trabalhadores e tomadores desse serviço, a competência será da Justiça do Trabalho. (PAMPLONA FILHO, 2005).

Ora, a elucidação dada por Pamplona Filho (2005) acerca de como era subdividida a competência material antes da emenda, ora estudada, é a mesma utilizada por Saad (2007) para explicar a atual competência da Justiça do Trabalho.

Percebe-se, portanto, com base na contraposição dos argumentos, que a tese a qual merece aceitação é a do primeiro autor, pois não faria sentido algum a publicação de uma Emenda Constitucional (cuja finalidade precípua era a efetivação da Reforma no Judiciário) que modificou totalmente a disposição do artigo o qual trata da competência material da justiça do trabalho, alterando os termos jurídicos delimitadores da abrangência daquela, para que, ao final, nenhuma alteração significativa viesse a ocorrer.

Se a verdadeira intenção do legislador fosse a de delimitar a competência trabalhista às relações de emprego e deixar as relações de trabalho como uma mera exceção ele não teria extraído do corpo do inciso I, do art. 114 da CF/88 expressões evidenciadoras dessa vontade, tais como se lê abaixo no caput da redação antiga do art. 114 da CF/88:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos **entre trabalhadores e empregadores**, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. (grifos nossos)

Portanto, pode-se depreender (com base nos argumentos expostos pela doutrina majoritária) que a verdadeira intenção do legislador foi a de alargar o âmbito da competência da justiça trabalhista, a qual historicamente ficou fadada a ter de julgar apenas as demandas pertinentes à relação empregatícia, deixando à margem de sua compreensão questões que por sua própria natureza são condizentes com a finalidade precípua da Justiça Trabalhista, qual seja: a de julgar conflitos de interesses em que o capital se sobrepõe em detrimento do labor humano.

3.2.1.2 Relação de Trabalho e Relação de Consumo em face da Competência da Justiça Laboral

Outro ponto causador de discussão, por parte da doutrina, é a questão de se atribuir à Justiça Trabalhista a competência para o julgamento das lides decorrentes das relações trabalhistas consumeristas. A doutrina pátria se digladiava quanto a esse assunto tomando posicionamentos bem distintos a respeito da matéria.

Para que se possa evidenciar qual o posicionamento mais coerente com o desejado pelo

legislador patricio, quando este inseriu no corpo do inciso I, do art. 114 da CF/88 a expressão relação de trabalho, temos de tomar conhecimento de alguns conceitos enunciados pelo Código de Defesa do Consumidor, tais como: consumidor, serviço e fornecedor.

Em consonância com o que dispõe o art. 2º da Lei nº. 8.078/90, o Código de Defesa do Consumidor, consumidor é “toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produto ou serviço como destinatário final.” (grifos nossos).

Serviço de acordo com o art. 3º, §2º. da citada lei é “qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista.”(grifos nossos).

E, por último, fornecedor (art.3º. do CDC) que é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços, (grifos nossos).

De acordo com CDC, portanto, pode-se inferir que qualquer prestação de serviço a qual tenha como destinatário final uma pessoa física ou jurídica possui o caráter de relação de consumo, muito embora por muitas das vezes trate-se, também, essa indigitada prestação de serviço, de uma relação trabalhista.

Pois, como visto retro, os requisitos para a configuração da relação de trabalho são: a existência de trabalho humano individualizado aliado à contraprestação como objetivo final deste esforço efetivado.

A doutrina elenca como exemplo dessa assertiva vislumbrada o caso dos médicos, quando atuam em seus escritórios particulares. A atividade praticada por eles não perde o caráter de atividade consumerista, pois há um prestador de serviços (o médico) e um destinatário final (o paciente), muito embora também preencha os requisitos exigidos para a tipificação da relação trabalhista, tendo em vista estar presentes os dois requisitos acima mencionados (labor humano individualizado e uma contraprestação como objetivo do dispêndio de energia).

O problema causador da celeuma doutrinária se refere a que tipos de relações trabalhistas o legislador patricio quis inserir na competência da Justiça Trabalhista quando promulgou a EC nº. 45/2004.

De acordo com a corrente da doutrinária que defende o alargamento da competência, as prestações de serviços consumeristas (depois da promulgação da referida emenda) encontram-se abarcadas pela nova competência juslaboral. Isto porque, segundo eles, o legislador não

determinou critérios excludentes, colocando no art. 114 da CF/88 o termo todas as relações de trabalho. Dessa maneira dispõe Paniago (2009):

Destarte, havendo *prestação de serviços por pessoa física*, seja a que título for, a competência é da Justiça do Trabalho por força direta da norma constitucional (CF, art. 114, I), pouco importando seja a dita relação regida pela CLT, pelo Código Civil ou mesmo pelo Código de Defesa do Consumidor. *Data venia*, a *supremacia* da norma constitucional revela a completa insubsistência da resistência de muitos em reconhecer que a nova competência da Justiça do Trabalho engloba a apreciação de relações de trabalho cuja regência *material* clame aplicação do CDC por haver relação de consumo subjacente. Com efeito, o comando constitucional, enfatize-se, é amplo, englobando ***TODAS as relações de trabalho*** (CF, art. 114, I), sem exclusão de qualquer que fosse, coisa que não poderá o interprete realizar sob o pretexto de a regência material ser afeta ao Código de Defesa do Consumidor, porquanto a exegese da Constituição não o autoriza e o direito material, como cediço, não interfere na *seara processual* junto à qual restou, nos termos supra, estabelecida a nova competência constitucional da Justiça do Trabalho. (PANIAGO, 2009)

Também compactua com entendimento exposto acima Snifer (2005), em sua obra “O Direito do Consumidor e a Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho”, quando este dispõe:

Verifica-se assim que houve considerável ampliação da competência material da Justiça do Trabalho. Quando a Constituição se refere às ações oriundas da relação de trabalho está conferindo competência à Justiça do Trabalho para processar e julgar toda e qualquer lide decorrente da prestação pessoal de serviço, não a limitando, como anteriormente o fazia, a conciliar e julgar apenas lides decorrentes da relação de emprego e somente na forma da lei outras controvérsias. (SZNIFER, 2005)

Carolina Tupinambá (2006, p. 125/131) traz à baila o entendimento de doutos doutrinadores trabalhistas a respeito do tema em tela. Dentre os referidos processualistas encontram-se elencados em sua obra os ensinamentos de: Dalazen (2005), Lora (2005) e Ribeiro Júnior (2005), os quais compactuam do entendimento de que foi concedida à Justiça Trabalhista a competência para o julgamento das lides decorrentes da prestação de serviço consumerista pela EC nº. 45/2004.

(...) mesmo na hipótese de estabelecimento de uma relação de consumo, haverá uma relação de trabalho antecedente e, como tal, deverá estar sujeita à competência da Justiça do Trabalho. Assim, teremos relações comerciais e civis sujeitas à incidência do Código de Defesa do Consumidor, como norma tutelar, sem que isso afete o campo de determinação de competência (...) A relação de consumo, como não poderia deixar de

ser, trata-se de uma relação jurídica secundária, sendo sempre antecedida de uma outra relação jurídica (...) Essa circunstância já vem sendo reafirmada em constantes decisões do Supremo tribunal de Justiça, das quais se conclui a aplicabilidade do Código de Defesa do Consumidor aos contratos de *leasing*, ou mesmo de depósitos decorrentes de poupanças. *O enquadramento de determinada relação jurídica como de consumo não desnatura sua substância inicial, permanecendo os regramentos do contrato firmado pelas partes*, sujeito às normas protetivas da Lei nº. 8.078/90.

Por todos esses fundamentos, podemos concluir que o enquadramento de determinada prestação de serviços, como relação de consumo, *jamaiz poderá afastar a competência da Justiça do Trabalho, desde que a relação jurídica básica seja de trabalho e que o prestador de serviços seja pessoa física* (...) Desta feita, não é a circunstância de estar a relação jurídica protegida pelo Código de Defesa do Consumidor que irá afastar a competência da Justiça do Trabalho. Havendo relação de trabalho, a demanda submeter-se-á à jurisdição trabalhista.

Assim, por exemplo, *os efeitos de um contrato de prestação de serviços cirúrgicos firmado pessoalmente por um médico com seu cliente estarão sujeitos à competência da Justiça do Trabalho*. (RIBEIRO, p. 241)

Outrossim, a própria Tupinambá (2006) expõe seu posicionamento a respeito do tema discorrendo ser favorável ao alargamento da competência juslaboral, deixando, portanto a cargo da justiça trabalhista os questionamentos decorrentes das prestações de serviço consumeristas, como assim dispõe:

Em nosso entender, a legislação referente ao direito material não vincula qualquer norma de competência, uma vez que seus critérios de definição e determinação não se relacionam com a legislação de direito material, conforme abordamos em capítulo anterior. São critérios de determinação de competência, sim, como já explicitado, aqueles de definição em razão da matéria, das pessoas, do lugar etc.

Daí, é possível concluir que factível e natural é a aplicação do Código de Defesa do Consumidor, assim como de uma lei estrangeira qualquer, uma lei ambiental, penal ou de qualquer natureza, por um Juiz do Trabalho, ou por outro não especializado.

São apenas as leis processuais, adjetivas, que determinam a competência jurisdicional. As leis materiais se aplicam conforme o juiz competente a enquadre no caso concreto em exercício de subsunção do fato à norma abstrata.

Superada essa ilusória limitação, temos que, em tese, a Justiça do trabalho será competente para dirimir questões oriundas de relações de trabalho, inclusive contratos de atividades, de prestação de serviços, que por ventura acarretem em uma relação de consumo secundária. (TUPINAMBÁ, 2006, p.130)

De outra banda, com posicionamento contrário ao exposto retro, existe uma corrente denegatória da competência da Justiça do Trabalho no tocante as prestações de serviço consumeristas. Esta corrente determina que essas ações de direito do consumidor são da

competência da Justiça Comum.

Propugna, outrossim, que as relações de consumo são apenas semelhantes às relações de trabalho, entretanto, com elas não se confundem. Por isso traçam suas características de modo bem apartado. Dentre os adeptos dessa teoria acima explanada tem-se Goebel Pillon (2009), que ensina:

No entanto, a competência da Justiça do Trabalho ampliada para relação de trabalho não se confunde e não abarca a relação contratual de consumo, regulada pelo Código de Defesa do Consumidor, Lei 8.078 /90, já que no direito do consumidor o tomador do serviço, aquele que recebe os serviços, está atuando como destinatário final do serviço, e não como um viabilizador do serviço. Assim, na relação entre paciente e médico para fazer cirurgia plástica há uma prestação de serviço, mas com caráter de consumo. No entanto, o hospital que contrata os serviços do médico, não como seu destinatário final, mas para viabilizar seu negócio é relação de trabalho. (PILLON, 2009)

Segundo a autora, embasada nos ensinamentos de Agostinho Zechin, as relações trabalhistas decorrentes da relação de consumo têm características e processamento distintos das relações trabalhistas comuns. As diferenças começam a partir da contratação, pois os objetivos dos contratantes são bem diferentes: o tomador do trabalho contrata o prestador para viabilizar o funcionamento de sua empresa, enquanto o consumidor contrata para usufruir dos serviços como destinatário final.

Além disso, fala-se que na relação de consumo o serviço é oferecido ao público em geral, enquanto que na relação de trabalho há o caráter personalíssimo aliado à dependência econômica por parte do prestador em relação ao tomador.

Outrossim, enfatiza a autora, que a principiologia a qual resguarda e ampara as relações citadas são totalmente contraditórias, por isso não podem e não devem ser julgadas pela Justiça Trabalhista. Pois, para as relações de consumo aplica-se o princípio *in dubio pro consumidor* e para as relações de trabalho aplica-se o princípio do *in dubio pro operário*, havendo portanto, um conflito de normas jurídicas (*lato sensu*) aplicáveis ao caso.

Portanto, na relação de consumo tem prestação de serviço e comercialização de produtos com competência da Justiça Comum, diversamente da relação de trabalho julgada na Justiça do Trabalho, sob pena de criar aplicação conflituosa dos princípios: *in dubio pro operário* e *in dubio pro consumidor*, além de violar a lei e a Constituição que fixam as competências materiais, que não são suscetíveis de cindibilidade. (PILLON,

2009)

Portanto, para os que se fundamentam nesta corrente de pensamento, a relação existente entre os profissionais liberais autônomos (sem vinculação com qualquer empresa para a efetivação dos seus serviços) e os seus clientes é uma mera relação de consumo e não está sob o âmbito competencial da justiça trabalhista, ao revés do que ocorre na relação existente entre o profissional liberal e a empresa que o contrata para prestar serviços, em que há nitidamente uma relação de trabalho a ser discutida pela Justiça Laboral. Acerca do assunto ressalta-se a opinião do ilustre Otavio Amaral Calvet, em seu artigo “A Nova Competência da Justiça do Trabalho: Relação de Trabalho x Relação de Consumo”, infra:

Por outro lado, ao se falar em relação de trabalho, tem-se em foco o fato de uma pessoa, natural ou jurídica, ou mesmo um ente despersonalizado, figurar como tomador de serviço, auferindo a energia de trabalho da pessoa natural que se coloca na posição de trabalhador com a finalidade de, utilizando essa energia como incremento de sua produção ou melhoria de suas atividades, agregar valor para a exploração de seus próprios produtos ou serviços junto ao usuário final. Percebe-se, assim, que entre o trabalhador e o usuário final, existe um (sic) outra pessoa, o tomador dos serviços, que usa da energia do trabalhador para impulsionar a sua atividade empresarial, buscando no usuário final o pagamento pelo fornecimento do produto ou da prestação do serviço. Numa relação de trabalho, portanto, nunca pode aparecer como tomador do serviço o usuário final, este mero cliente consumidor, mas sempre alguém que, utilizando do labor adquirido pela realização do trabalho, realiza a sua função social perante os usuários finais.

Cita-se, como exemplo, o paciente que utiliza dos serviços de um dentista dentro de uma clínica especializada. Em relação ao paciente há uma verdadeira relação de consumo com a clínica, que a realiza através de um de seus trabalhadores (o dentista). Já entre o dentista e a clínica sim, podemos fixar a existência de relação de trabalho, ainda que mencionado profissional seja autônomo ou eventual.

Observe-se que o dentista, no exemplo supra, despende sua energia de trabalho em prol da clínica que, recebendo o pagamento do paciente, repassa parte para o dentista e retém parte como lucro. Assim, restam evidenciadas duas relações: a de consumo, entre paciente-clínica e a de trabalho, entre dentista-clínica. A primeira foge à competência da Justiça do Trabalho. A segunda insere-se na nova competência material desse ramo do judiciário.

Indagar-se-á se, no exemplo supra, ao invés do paciente buscar uma clínica para o tratamento, fosse ele buscar diretamente um dentista, profissional liberal autônomo, para a execução do serviço dentário. Um exame aqodado poderia levar à conclusão de que o paciente “tomou” os serviços do dentista, configurando-se uma relação de trabalho entre ambos, figurando o dentista como trabalhador e o paciente como tomador de seus serviços.

Ocorre que, conforme o conceito acima explicitado, a relação de trabalho não ocorre entre o trabalhador e o usuário final dos serviço. No caso em análise, existiria verdadeira relação de consumo, figurando o paciente como consumidor e o dentista como prestador de serviços. A presente conclusão assegura o tratamento correto às relações de trabalho e consumo, cada uma com princípios diversos ou, pelo menos, com foco em pólos

diversos dessas relações.

Se é pacífico que a doutrina trabalhista vê na relação de consumo questões similares à relação de emprego (em sentido estrito) pela hipossuficiência de uma das partes e pela concessão de benefícios a ela em busca de uma igualdade substantiva, há de se ressaltar que, na relação de consumo o protegido é o consumidor e, em hipótese alguma, o prestador dos serviços, este aparecendo como detentor do poder econômico que oferece publicamente seus préstimos auferindo ganhos juntos aos consumidores.

Transportando-se para as relações de trabalho em sentido lato, seria no mínimo estranho imaginar-se o deferimento de uma tutela especial ao consumidor que, no caso, apareceria também como tomador dos serviços, reconhecendo-se-lhe, simultaneamente, duas posições que se afiguram incompatíveis ontologicamente: a de fragilizado consumidor com a de contratante beneficiado pela energia de trabalho (tomador dos serviços).

Assim, resta fixada a segunda premissa para caracterização das relações de trabalho da competência da Justiça do Trabalho: o tomador dos serviços não pode ser o usuário final, mas mero utilizador da energia de trabalho para a consecução de sua finalidade social (ainda que seja o tomador pessoa natural ou ente despersonalizado). (CALVET)

Portanto, em virtude do dissenso por parte da doutrina, fica a cargo (mais uma vez) dos tribunais pátrios a resolução dessa celeuma, a fim de que se possa compreender os verdadeiros limites competenciais da Justiça Obreira.

TRT-4 - RECURSO ORDINARIO: RO 1545200722104003 RS 01545-2007-221-04-00-3.

EMENTA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO DE COBRANÇA. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. O contrato firmado insere-se na relação de consumo, de modo que a cobrança de honorários decorrente de contrato de prestação de serviços foge da competência da Justiça do Trabalho, mesmo com a ampliação processada pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Provimento negado.

TST - RECURSO DE REVISTA: RR 1527403920075030114 152740-39.2007.5.03.0114

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CORRETOR DE IMÓVEIS. CLIENTE. RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE CONSUMO. PROVIMENTO.

A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar a presente ação, em que o corretor de imóveis busca o recebimento da sua comissão pela venda de um imóvel da recorrente. Trata-se de uma relação de consumo, e não de trabalho, sendo, portanto, de competência da Justiça Comum. In casu, o trabalho não é o cerne do contrato, mas sim um bem de consumo que se traduziu nele, que é o resultado esperado diante de um contrato realizado entre as partes, qual seja, a venda do imóvel. Assim, a competência da Justiça do Trabalho estará assegurada apenas quando não houver, pela natureza dos serviços realizados, relação contratual de consumo. A apreciação da matéria, que nos parece mais coerente, deve levar em consideração, pelo caráter bifronte da relação, a regra da - bilateralidade da competência- (Ministro João Oreste Dalazen), pela via da apreciação da ação de reconvenção, em que o juiz competente para a ação, também o deve ser para a reconvenção. Recurso de revista conhecido e provido.

STJ - CONFLITO DE COMPETENCIA: CC 64669 SP 2006/0126883-4

EMENTA: CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA COMUM E LABORAL. SERVIÇOS MÉDICOS. AÇÃO. ALEGAÇÃO DE ERRO MÉDICO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM.

- A competência para julgar as ações movidas por pacientes contra os respectivos médicos e ou hospitais é da Justiça Comum.

- A ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela modificação do art. 114 da Constituição Federal, promovida pela Emenda Constitucional n.º 45/04, não altera a competência para o julgamento das demandas que não envolvem "relação de trabalho típica", uma vez que, segundo a doutrina especializada, tratando-se de relação em que o contratado é prestador de serviços ao público em geral, isto é, o tomador do serviço é um número indeterminado de pessoas (mercado consumidor), tal relação não é de trabalho, mas "relação de consumo". Conflito conhecido, declarando-se competente o juízo suscitado.

Percebe-se, pela análise detida da jurisprudência dos tribunais pátrios, a tendência em renegar o alargamento da competência da Justiça do Trabalho para o julgamento das lides trabalhistas consumeristas.

Há por parte de nossos magistrados uma forte resistência em aceitar esse tipo de situação como uma relação de trabalho, tendo em vista o fato de ela estar despida da característica da determinação do empregador, pois como se pode depreender, os tribunais entendem não ser a relação de consumo uma relação trabalhista pelo fato de as atividades descritas nas jurisprudências se encontrarem direcionadas ao mercado consumidor, sem um destinatário previamente determinado.

3.2.1.3 Competência para a Resolução dos Litígios Decorrentes das Relações de Trabalho com os Entes de Direito Público

De acordo com o que determina o inciso I, do art. 114 da CRFB/88 as relações que envolvem o labor humano são da competência da Justiça do Trabalho. Entretanto, como observado alhures, existem exceções a essa regra que já foram pacificadas pelos tribunais, e, dentre essas exceções figuram as relações de trabalho que envolvem servidores públicos e ente cuja personalidade jurídica é de direito público.

É quase incontestável o fato de que os servidores públicos que prestam serviços às entidades de direito público preenchem os requisitos enunciados pela doutrina no que atine à relação de trabalho, entretanto, por conveniência e por determinação do STF estes não estão

acobertados pelo manto de competência da justiça do trabalho.

Para afastar a atuação da justiça trabalhista na resolução dos litígios entre os servidores públicos e as respectivas entidades de direito público, a nossa corte Constitucional denominou a relação existente entre eles de vinculação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

Como se observa, segundo o Pretório Excelso, o servidor público não estabelece qualquer relação de trabalho, mas tão somente uma conveniência estatutária ou de caráter administrativo.

Ora, com todo respeito que merece ser dirigido a uma decisão emanada de um Ministro do Supremo Tribunal federal, sinceramente, o *decisum* atesta contra a própria imagem do servidor público. Afinal, a presunção é de que o servidor trabalhe, sim, apenas sendo remunerado com o dinheiro público. Se não trabalha, o que faz, então? Perdoem a ousadia, mas de fato, nos parece bastante infeliz a premissa de que o servidor não deva ser considerado um trabalhador *lato sensu*. (TUPINAMBÁ, p. 100)

Essa exceção é fruto da ADIN 3.395 ajuizada pela associação dos juízes federais - AJUFE - como já demonstrado em tópico específico. Portanto, mesmo perante a discordância de parte de a doutrina, a competência para julgar as lides decorrentes da prestação de serviço aos citados entes pertence à Justiça Comum (Estadual ou Federal a depender do caso).

Entretanto, no que toca os servidores públicos celetistas a competência para julgar suas demandas trabalhistas pertence à Justiça do Trabalho, pois estes, não se encontram excetuados pela ADIN e mantêm com os órgãos públicos nítida relação empregatícia, a qual é espécie de relação de trabalho, portanto abarcada pela competência juslaboral, conforme jurisprudências colacionadas infra.

TRT-13 - Ação Civil Pública: ACP 111743 PB 00843.2009.011.13.00-5

EMENTA: MUNICÍPIO. SERVIDOR PÚBLICO. VÍNCULO CELETISTA. JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA.

Havendo prova, nos autos, acerca da natureza celetista do vínculo estabelecido entre as partes, e não tendo o Município reclamado apresentado contraprova apta a demonstrar a submissão da reclamante a regime jurídico diverso, afigura-se competente a Justiça do Trabalho, para processar e julgar a demanda.

Portanto, com relação à competência para dirimir os litígios decorrentes das relações de trabalho dos servidores públicos têm-se: a Justiça Comum como órgão competente para as lides em que figurem os servidores públicos estatutários, ou seja, aqueles que mantêm vínculo jurídico-

administrativo com os entes de direito público; e, a Justiça Trabalhista como órgão responsável por resolver as lides trabalhistas dos servidores públicos celetistas.

3.2.2 O art. 114, II da CRFB/88 e a Competência para Dirimir os Litígios Decorrentes do Direito de Greve

A greve é um direito social, uma garantia constitucional alcançada pelos trabalhadores que consiste na paralisação das atividades laborais por parte daqueles no intuito de pressionar a classe dos empregadores a discutir e negociar direitos para toda uma categoria.

De acordo com a preleção de Delgado (2008) ela consiste numa paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos.

Foi erigido na Carta Magna de 1988 como um direito social e regulamentado para os trabalhadores do setor privado pela Lei nº. 7.783/89. A citada lei determina todas as regras atinentes ao procedimento da greve, estatuindo em seu corpo, outrossim, as condutas vedadas aos trabalhadores que aderirem ao movimento grevista, e determina em seu art. 15 que os atos ilícitos que por ventura venha a ser praticados durante o movimento grevista serão devidamente punidos de acordo com a legislação civil, penal e trabalhista.

A emenda objeto desse estudo inseriu no art. 114, II da nossa Carta Magna a competência de a Justiça Trabalhista dirimir os conflitos decorrentes da atividade grevista, *in verbis*:

Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

Como visto acima, a competência declinada à Justiça Laboral no que pertine à greve é ampla, pois a palavra inserta quando da delimitação da mesma deixa margem para uma interpretação extensiva por parte do operador do direito, haja vista o fato de o legislador ter

mencionado em “ações que envolvam o exercício do direito de greve”, as quais vão desde os dissídios coletivos às ações possessórias civilistas.

Entretanto, embora a constituição pátria coloque de maneira extremamente clara o limite competencial no tocante a greve, ainda há controvérsias a respeito do tema em tela, supedaneados, segundo eles, pelos §§ 2º e 3º do art. 114 da constituição.

A tese dos que inadmitem a competência da justiça trabalhista para julgar conflitos atinentes ao direito de greve, por interpretação do § 2º do art. 114 se sustenta na afirmativa de que caso não haja o prévio acordo entre as possíveis partes o ajuizamento de o dissídio coletivo restará proibido.

Outra tese aventada pela doutrina determina que o único ente legitimado para instaurar o dissídio coletivo na Justiça Trabalhista é o MPT, o qual segundo o § 3º do citado artigo tem legitimidade para provocar a tutela do judiciário trabalhista em ações que envolvam o direito de greve em atividades essenciais à sociedade.

A título de ilustração são consideradas atividades essenciais à sociedade aquelas elencadas no art. 10 da Lei de Greve quais sejam: tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; assistência médica e hospitalar; distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; funerários; transporte coletivo; captação e tratamento de esgoto e lixo; telecomunicações; guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; processamento de dados ligados a serviços essenciais; controle de tráfego aéreo e compensação bancária.

Afirma-se que a legitimidade concedida ao *Parquet* trabalhista exclui a legitimidade dos demais entes para a instauração do dissídio coletivo tanto para as atividades consideradas essenciais pela indigitada lei, como também para as consideradas não essenciais, podendo as empresas e os sindicatos apenas discutir e negociar suas pretensões de maneira extrajudicial.

Ou seja, para esses doutrinadores, os sindicatos e as empresas não possuem legitimidade para instaurar dissídios coletivos. Podem aqueles apenas tentar uma conciliação, estando as portas do Poder Judiciário fechadas para apreciar esse tipo de questionamento dos entes citados.

Saad (2007) assevera que muito embora existam argumentos específicos que contradizem e certificam a falácia trazida por esse posicionamento existe outro baseado na técnica jurídica capaz por si só de refutar os dois posicionamentos citados, qual seja: um mero parágrafo não pode restringir a aplicação da norma trazida no *caput* do artigo.

Além disso, o texto inserto no § 3º do art. 114 da CRFB/88 determina que o Ministério Público poderá instaurar dissídio coletivo; isso, quando a greve disser respeito às atividades essenciais, atuando dessa maneira como parte interessada no deslinde da demanda. Outrossim, o *Parquet* poderá atuar também como *custus legis*, ou seja, como fiscal da lei observando quaisquer ilegalidades ou abusos cometidos pelas partes.

Infere-se, portanto, que o legislador não intencionou suprimir a legitimidade dos sindicatos e das empresas para suscitar o dissídio coletivo de greve, muito pelo contrário, reservou um inciso do art. 114 para enaltecer a competência da justiça trabalhista para apreciá-lo; e, a fim de proteger o direito da coletividade contra os possíveis abusos do movimento paredista, concedeu a legitimidade ao MPT (nos dissídios de greve em atividades essenciais).

Outra inovação trazida pela emenda ora estudada é a competência conferida à Justiça Laboral para apreciar as ações possessórias que tenham conexão com o movimento grevista. Esta prerrogativa foi uma conquista por parte dos trabalhadores, haja vista o fato de que quando ela pertencia aos magistrados da justiça comum, muitas injustiças ocorriam, pois, o olhar daqueles juízes nunca esteve direcionado para a questão trabalhista envolvida. Um exemplo claro da afirmativa retro é o trazido por Carolina Tupinambá (2006, p. 199), infra:

Apenas a título de ilustração, no ano de 2004, o movimento de greve dos bancários, uns dos maiores já ocorridos na história, motivou o ajuizamento de diversas ações possessórias na Justiça Comum. Os juízes de direito, promoveram o julgamento das ações entendendo tratar-se exclusivamente de matéria de direito possessório, independente da questão trabalhista envolvida. Infelizmente, a atuação do Judiciário no caso concreto, de forma absolutamente incoerente revelou-se próxima a verdadeiro movimento anti-sindical. As liminares concedidas nas ações possessórias acabaram por servir de poder de barganha aos empregadores, em prejuízo dos empregados, que eram praticamente proibidos de se aproximarem das sedes das empresas. O quadro, ainda por cima, facilitou a postura dos empregadores, que, por sua vez, recusavam-se terminantemente a participar das negociações. (TUPINAMBÁ, página 199)

Como se vê abaixo, o STF no Recurso Extraordinário nº. 579.648/MG (com a finalidade de espancar qualquer tipo de dúvida) deixou claro ser da competência da Justiça do Trabalho julgar ações possessórias relativas ao direito de greve.

EMENTA: CONSTITUCIONAL - COMPETÊNCIA JURISDICIONAL - JUSTIÇA DO TRABALHO X JUSTIÇA COMUM - AÇÃO DE INTERDITO PROIBITÓRIO - MOVIMENTO GREVISTA - ACESSO DE FUNCIONÁRIOS E CLIENTES À AGÊNCIA BANCÁRIA: "PIQUETE" - ART. 114, INCISO II, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA - JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

1. A determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil- (Conflito de Jurisdição n. 6.959), bastando que a questão submetida à apreciação judicial decorra da relação de emprego.
2. Ação de interdito proibitório cuja causa de pedir decorre de movimento grevista, ainda que de forma preventiva.
3. O exercício do direito de greve respeita a relação de emprego, pelo que a Emenda Constitucional n. 45/2003 incluiu, expressamente, na competência da Justiça do Trabalho conhecer e julgar as ações dele decorrentes (art. 114, inciso II, da Constituição da República).
4. Recurso extraordinário conhecido e provido para fixar a competência da Justiça do Trabalho- (STF-RE-579.648/MG, Rel. Min. **Cármem Lúcia**, Tribunal Pleno, DJ de 06/03/09).

Como resta claro, com base em todos os argumentos explanados, pode-se dizer que pertence à Justiça do Trabalho a competência para julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve, mesmo que estas ações encontrem-se sustentadas por direito material diverso do direito trabalhista, como no caso das ações possessórias civilistas.

3.2.3 Ações Atinentes à Representação Sindical (art. 114, III)

O artigo 114, III o qual foi incluído pela emenda quarenta e cinco, insere como responsabilidade da justiça trabalhista julgar ações concernentes à representação sindical. Para bem delimitarmos a abrangência do conteúdo deste inciso, devemos conhecer o significado de representação, e ter ciência de quais órgãos compõem a organização sindical brasileira.

De acordo com a preleção de Saad (2007, p. 323) a representação pode apresentar vários significados distintos, de acordo com a forma em que é empregada. Para ele, no sentido etimológico da palavra ela significa reprodução, ato de estar presente, apresentação à vista.

Já no seu sentido jurídico ela nada mais é do que o instituto do qual se derivam poderes, que investe uma determinada pessoa de autoridade para praticar certos atos ou exercer certas funções em nome de alguém ou em alguma coisa.

Depois de sabido o conceito de a dita representação, deve-se apreciar a disposição da organização sindical erigida em nossa Carta Magna, a fim de disciplinar do que se trata a mencionada representação sindical e definir a competência da justiça especializada no que diz respeito a esse tema.

A Constituição de 1988 determinou a autonomia dos sindicatos em face do Estado, o qual está impedido de interferir de forma abusiva em sua atuação perante a sociedade. Entretanto, para a consecução desse fim, estes devem cumprir as exigências dispostas na legislação para a sua instituição, dentre elas: o registro no Ministério do Trabalho e o respeito ao princípio da unicidade sindical.

Foi preservado dessa maneira o sistema confederativo fazendo parte dele os seguintes entes: os sindicatos, as federações e as confederações. De forma tácita, compõem ainda a estrutura sindical brasileira as centrais sindicais. Pode-se se dizer que esta última foi aceita de maneira tácita, em virtude da Portaria n. 3.100, de 1985, do Ministério do Trabalho, a qual revogou a proibição da atuação das ditas centrais.

O estado brasileiro dispôs estes entes de maneira hierárquica, em três graus, sendo esta hierarquia utilizada apenas para a distribuição de atribuições. Os sindicatos formam o primeiro grau e seu conceito é encontrado apenas na doutrina, já que o legislador pátrio silenciou a respeito.

De acordo com Mascaro (2006) sindicato é uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais.

Em consonância, ainda, com o entendimento de Mascaro (2006) sindicato, em sentido amplo, é a associação trabalhista de pessoas, naturais ou jurídicas, dirigida e representada pelas primeiras, que tem por objetivo principal a defesa dos interesses total ou parcialmente comuns, da mesma profissão ou atividade, ou de profissões ou atividades similares ou conexas.

As funções atribuídas aos mesmos na lição de Silva (2007) são: a função negocial, a qual diz respeito à pactuação para a feitura de normas de índole coletiva; a assistencial, possibilidade legal de auferir contribuições; a arrecadatória, direito de impor a criação de subsídios aos sindicatos; e a de representar judicialmente seus membros.

As federações são entes do segundo grau e surgem com a junção de no mínimo cinco sindicatos. O art. 534 da CLT diz que a criação das federações é uma faculdade dos sindicatos e que para a autorização da constituição das mesmas as atividades defendidas nos sindicatos formadores da federação devem necessariamente ser idênticas, conexas ou similares.

As Confederações são entes representativos de terceiro grau, de índole nacional, que representam apenas uma categoria de trabalhadores.

Pode-se inferir, portanto, que a denominada representação sindical nada mais é do que a legitimidade conferida pela lei e pelos representados às entidades sindicais para que estas pleiteiem e pugnem pelos direitos sociais das categorias que representam. E essa legitimidade vai desde a arrecadação de as contribuições até a organização das eleições sindicais para a escolha de seus líderes.

A EC 45/2004 de maneira justa e coerente determinou ser da competência de a justiça laboral a resolução de todos os litígios relacionados à representação sindical. As atribuições atinentes aquela se deslocaram da alçada da justiça comum e passaram a fazer parte da competência da justiça trabalhista, a título de ilustração: questões concernentes às eleições sindicais, a cobrança da contribuição sindical, da contribuição confederativa e das contribuições sociais; e, ações envolvendo o direito à filiação e desfiliação.

Além dessas atribuições mencionadas retro, podem-se citar de acordo com o texto do inciso III do art. 114 da CRFB/88 que quaisquer litígios os quais envolvam representação sindical entre empregadores e sindicatos, trabalhadores e sindicatos e entre sindicatos passam a ser apreciadas no âmbito de a justiça laboral.

A Reforma do Poder Judiciário fixou na Justiça do Trabalho a competência para conhecer de ambos os conflitos, quer entre os próprios atores sindicais, quer entre estes e aqueles que legalmente representam, os trabalhadores ou os empregadores. Uma interpretação em sentido diverso tornaria natimorta a finalidade precípua almejada pelo constituinte derivado, em fixar no Judiciário Trabalhista todas as controvérsias oriundas da dinâmica subjacente à organização sindical brasileira. (SILVA, 2005)

Esta norma insculpida no artigo da constituição traz nova competência material, que é norma de ordem pública e de acordo com Saad (2007) pode ser pronunciada independentemente da fase processual em que se encontre o processo por qualquer órgão jurisdicional o qual se julgue incompetente diante de o novo regramento.

Mesmo os processos em curso, após a publicação da emenda constitucional em comento, tiveram de passar a ser julgados pelos órgãos da justiça trabalhista, haja vista o fato de norma de caráter eminentemente processual ter de ser aplicada imediatamente no período da entrada em

vigor da norma.

Há uma grande discussão se a competência material concedida pela Carta Magna se refere unicamente às ações de índole representativa entre os sindicatos ou se envolvem todos e quaisquer processos atinentes àquela entre os sindicatos e trabalhadores e empregadores.

Em conflito de competência relacionado ao assunto suscitado por um Juiz Federal do Paraná, o STJ determinou ser da competência da Justiça do Trabalho após a publicação da EC 45/2004 de todas as causas relativas à representação sindical, como se vê abaixo:

CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 48.891 - PR (2005/0058541-7)

DIREITO SINDICAL. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO DE COBRANÇA. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA AGRICULTURA E PECUÁRIA - CNA. EC N.º 45/04. ART. 114, III, DA CF/88. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

1. Após a Emenda Constitucional n.º 45/04, a Justiça do Trabalho passou a deter competência para processar e julgar não só as ações sobre representação sindical (externa - relativa à legitimidade sindical, e interna - relacionada à escolha dos dirigentes sindicais), como também os feitos intersindicais e os processos que envolvam sindicatos e empregadores ou sindicatos e trabalhadores.
2. As ações de cobrança de contribuição sindical propostas pelo sindicato, federação ou confederação respectiva contra o empregador, após a Emenda, devem ser processadas e julgadas pela Justiça Laboral.
3. Precedentes da Primeira Seção.
4. A regra de competência prevista no art. 114, III, da CF/88 produz efeitos imediatos, a partir da publicação da EC n.º 45/04, atingindo os processos em curso, ressalvado o que já fora decidido sob a regra de competência anterior.
5. Após a Emenda, tornou-se inaplicável a Súmula n.º 222/STJ.
6. A competência em razão da matéria é absoluta e, portanto, questão de ordem pública, podendo ser conhecida pelo órgão julgador a qualquer tempo e grau de jurisdição. Embora o conflito não envolva a Justiça do Trabalho, devem ser remetidos os autos a uma das varas trabalhistas de Guarapuava/PR.
7. Conflito conhecido para determinar a remessa dos autos a uma das varas da Justiça do Trabalho em Guarapuava/PR

CONFLITO DE COMPETENCIA CC 46812 RS 2004/0150231-5 (STJ)

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. **AÇÃO DECLARATÓRIA DE INEXIGIBILIDADE DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**. PROMULGAÇÃO DA EC N.º 45/2004. INCIDÊNCIA IMEDIATA DA NOVA REGRA DE COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL. ATRIBUIÇÃO JURISDICIONAL DEFERIDA À JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 114, III, DA CF. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N.º 222/STJ. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

1. A Emenda Constitucional n.º 45/2004 ampliou significativamente a competência da Justiça do Trabalho atribuindo-lhe competência para dirimir as controvérsias sobre representação **sindical**, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.
2. Consequentemente, a novel redação dada ao art. 114, da Carta Maior, decorrente da reforma constitucional em questão, suprimiu a competência da

Justiça comum, para a cognição das ações sindicais como sói ser a **ação declaratória de inexigibilidade de contribuição sindical** que ensejou a suscitação do presente conflito, exurgindo inquestionável a competência da Justiça do Trabalho para julgamento de demandas que tenham por cerne questões análogas a referida.

3. É cediço na Corte que a modificação de competência constitucional tem aplicabilidade imediata, alcançando, desde logo, todos os recursos especiais versando **contribuição sindical**, ainda em curso de processamento no Superior Tribunal de Justiça, quando da promulgação da EC n.º 45/2004, raciocínio que se estende às Federações e Confederações (ubi eadem ratio ibi eadem dispositio).

4. A Primeira Seção desta Corte Superior, quando da apreciação de Questão de Ordem, suscitada no REsp n.º 727.196/PR, de relatoria do Exmo. Sr. Ministro José Delgado, julgada em 25/05/2005, firmou a mencionada incompetência *ratione materiae* vinculativa para as suas respectivas Turmas. De igual modo, no julgamento do Conflito de Competência n.º 48.891/PR, firmou posicionamento pela inaplicabilidade, a partir da vigência da EC n.º 45/2004, do enunciado sumular n.º 222 deste Sodalício, que dispunha: "Compete a Justiça Comum processar e julgar as ações relativas à **contribuição sindical** prevista no art. 578 da CLT." (Precedente: CC n.º 48.891/PR, Rel. Min. Castro Meira, DJ de 01/08/2005)

5. Conflito conhecido para declarar competente a 14.ª Vara do Trabalho de Porto Alegre-RS, ora suscitante
STJ - 14 de Setembro de 2005

Entretanto, mesmo perante toda clareza constitucional houve ainda quem afirmasse continuar da competência da justiça comum as lides relacionadas ao processo eleitoral sindical em virtude de a antiga súmula n.º. 4 do STJ, obrigando os tribunais a tomar um posicionamento no intuito de pacificar os conflitos pertinentes à discussão.

STJ Súmula n.º 4 – 08/05/1990 – DJ 18.05.1990 Competência – Processo Eleitoral Sindical – Compete à Justiça Estadual julgar causa decorrente do processo eleitoral sindical.

CONFLITO DE COMPETENCIA CC 59549 MA 2006/0048965-6 (STJ)

CONFLITO DE COMPETÊNCIA -AÇÃO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA -AFASTAMENTO DA DIRETORIA -REFLEXO NA **REPRESENTAÇÃO SINDICAL** -COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

1. Após a edição da EC 45/2004, as questões relacionadas ao processo eleitoral **sindical**, ainda que esbarrem na esfera do direito civil, estão afetas à competência da Justiça do Trabalho, pois se trata de matéria que tem reflexo na **representação sindical**. Precedentes.

2. Entendimento que se estende à hipótese de ação de improbidade administrativa, em que se pretende afastar a diretoria de sindicato, implicando em reflexo na **representação sindical**.

3. Conflito de competência provido para declarar competente o Juízo da 6ª Vara do Trabalho de São Luís - MA
STJ - 23 de Agosto de 2006

"PROCESSUAL CIVIL – CONFLITO DE COMPETÊNCIA – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTE SINDICAL – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO –

ART. 114 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL (ALTERADO PELA EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004) – AFASTAMENTO DO ENUNCIADO DA SÚMULA nº 222/STJ.

1. Compete à Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, III, da CF/88, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, apreciar causa relacionada à eleições sindicais.

2. A Primeira Seção desta Corte, no julgamento do REsp 727.196/SP, em 25/05/2005, decidiu que a EC nº 45/2004 tem aplicação imediata a todos os processos em curso, independentemente da fase em que se encontram e devem ser remetidos à Justiça do Trabalho, sob pena de nulidade.

3. O enunciado da Súmula nº 222/STJ somente tem aplicação até o advento da EC nº 45/2004.

4. Conflito conhecido para declarar-se competente o Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Santos-SP, o suscitante. (CC nº. 56.040-SP, relatora Ministra ELIANA CALMON, DJ de 02.05.2006)”.’

Portanto, diante de todo o exposto percebe-se que foi findado o velho seccionamento entre competência principal e competência incidental da justiça do trabalho para as ações pertinentes a representação sindical e processo eleitoral sindical, acabando o compartilhamento de competência entre as justiças especial e comum. Pois, após a publicação de a EC nº. 45/2004 ambas as matérias passaram a ser regidas pela Justiça Trabalhista.

3.2.4 Os Remédios Constitucionais na Justiça Laboral (art. 114, IV da CRFB/88)

Esta possibilidade também é uma inovação trazida pela emenda em comento e se refere apenas ao mandado de segurança, ao habeas corpus e ao habeas data. Tais ações constitucionais são uma garantia insculpida na Lei Maior para a proteção dos direitos fundamentais do indivíduo.

O mandado de segurança é a ação responsável pela defesa dos direitos líquidos e certos do seu impetrante e pode ter natureza individual e coletiva. É muito usado no processo trabalhista para impedir os efeitos de atos arbitrários de autoridades de órgãos trabalhistas, dentre estas se podem citar: Juiz do Trabalho, membro do MPT, desembargadores e ministros de tribunais

trabalhistas, funcionários de varas ou tribunais trabalhistas etc.

Antes de a publicação da emenda ora estudada (de acordo com o STF) quem detinha a competência para apreciá-lo, quando a autoridade coatora fosse um juiz trabalhista (em sentido amplo) era a Justiça Federal, entretanto, após a promulgação da EC nº. 45/2004 a competência passou a ser da Justiça Laboral.

O Habeas Data é a ação concernente ao direito constitucional à informação perante os órgãos públicos, ou particulares quando estes estiverem investidos no poder de efetivar atividades de caráter eminentemente público. Vale ressaltar que ao magistrado trabalhista só é conferida a atribuição de julgá-los, se trouxerem em seu bojo alguma ligação com as matérias sujeitas à jurisdição trabalhista.

O Habeas Corpus é a ação responsável por evitar a restrição ao direito de liberdade do indivíduo. As demandas que passaram a ser apreciadas pela justiça trabalhista atinentes a essa ação são as que envolvam a restrição da liberdade por algum motivo ligado aos processos trabalhistas. Pode-se citar como exemplo: desacato a juiz trabalhista.

Faz-se mister ressaltar que a possibilidade de impetrar habeas corpus em virtude de prisão do depositário infiel foi extinta do ordenamento, já que a autorização legal para este tipo de restrição à liberdade foi revogada pelo Pacto de São José da Costa Rica.

Surge com a inserção deste inciso em nossa Carta Magna uma controvérsia em relação a uma possível competência penal, a qual teria sido atribuída à Justiça Laboral por esse novel dispositivo constitucional, e que pode ser elástica a qualquer momento por leis ordinárias.

Os doutrinadores que fazem parte de uma corrente denegatória desta competência, dentre os quais podemos citar Menezes (2005), Borges (2005) e Tupinambá (2006) utilizam-se de alguns argumentos, tais como: a Justiça do Trabalho não está preparada para receber esta atribuição; corre-se o risco de descaracterizar a jurisdição trabalhista ampliando demasiadamente o rol de suas competências; os Juízes do Trabalho não detêm conhecimento penal; e, não há atribuição expressa de competência criminal no art. 114.

Sobre a competência penal da Justiça do Trabalho posicionamo-nos pela sua inexistência. A ampliação da Justiça do Trabalho não deve ilustrar uma “ganância interpretativa”, sob pena de acabar por letra morta. Assim, à exceção de habeas corpus nas hipóteses previstas constitucionalmente, a Justiça Obreira não tem, como nunca teve, competência para julgar crimes ou aplicar penas. (TUPINAMBÁ, 2006, p. 137)

Os adeptos da teoria, da qual fazem parte Guilherme Guimarães Feliciano (2005) José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2005) e Marcelo José Ferlin D`Ambroso (2005), que determina o alargamento da competência penal sustentam a sua tese em três aspectos: o aspecto técnico-jurídico, o aspecto pragmático e o aspecto político.

Conforme o aspecto técnico-jurídico a delimitação da competência penal da justiça laboral trará mais objetividade na aplicação e efetivação das normas jurídicas, o que por fim resultará num maior respeito às disposições da técnica jurídica, atendendo de maneira mais conveniente e oportuna os anseios da sociedade.

O aspecto pragmático determina que o juiz trabalhista, por ter mais proximidade com o evento delituoso, possui mais condições de julgar de forma coerente a demanda penal, como dispõe Feliciano infra:

É cediço que o juiz do trabalho está mais afeito aos problemas usuais do obreiro em seu ambiente de trabalho; detém, pois, maior especialização em tal seara se comparado, *exempli gratia*, ao juiz estadual ou ao juiz federal comum. Dessume-se, pois, que sua formação jurídica e sociológica o habilita a julgar, com maior justiça e conhecimento de causa, as lides penais relativas à organização do trabalho. (FELICIANO, 2005)

E, em relação ao primeiro argumento apontado por aqueles que não aceitam a dita competência penal, o qual defende a idéia de que a justiça do trabalho não possui condições de abarcar toda essa atribuição, D`Ambroso (2005) ressalta que a aludida justiça não estava preparada para abarcar nenhuma das competências as quais lhe foram atribuídas pela EC nº. 45/2004, entretanto modificações e adaptações tiveram de ser realizadas para a sua aplicabilidade, mesma medida devendo ser tomada no caso da competência penal.

Em relação ao argumento de descaracterização da Justiça do Trabalho pelo acúmulo de atribuições atinentes a outra seara do direito que não à trabalhista, evidencia o indigitado autor que a atuação da Justiça Trabalhista poderia viabilizar a extinção ou a diminuição de práticas ilegais que são prejudiciais ao trabalhador (práticas de trabalho e salário sem registro, *truck-system*, cooperativismo irregular), pois os resultados da sua atuação seriam visíveis mais rapidamente, já que se trata de uma justiça mais célere que a comum.

Acerca do terceiro argumento citado ele afirma que a ausência de conhecimento dos

magistrados no que diz respeito ao direito penal não é justificativa para o obstamento da competência para os mesmos, já que estes se submeteram a um rigoroso concurso de provas e títulos que exige em seu edital o conteúdo atinente à disciplina de direito penal.

Por último, o inciso I do art. 114 da CRFB/88 concedeu (embora que implicitamente) competência penal para os órgãos jurisdicionais trabalhistas, quando ressalta que faz parte da competência da justiça trabalhista julgar quaisquer demandas oriundas da relação de trabalho, pois, grande parte das lides criminais que tocam matérias trabalhistas surgem da própria relação de trabalho.

Outrossim, ressalta que mesmo sem amparo constitucional, em virtude do princípio de que a justiça especializada tem prioridade de julgamento em detrimento da justiça comum, a Justiça Eleitoral julga os crimes eleitorais, portanto, utilizando-se de analogia deveria ser concedida essa prerrogativa à Justiça do Trabalho, que é (tanto como a Justiça Eleitoral) uma justiça especializada.

Dessa forma, não há que se falar, nem mesmo, na hipótese do inciso IV do art. 114 da Constituição, em competência penal latente, já que ela é manifesta, no sentido consagrado pela Excelsa Corte.

É verdade que tal inciso, contudo é passível de leitura restritiva, qual seja, a de que a competência penal da Justiça do Trabalho limitar-se-ia ao *habeas corpus*.

Todavia, tal entendimento incide e insiste em equívoco, já ressaltado, de que a competência penal desafia a atribuição específica. (TUPINAMBÁ, 2006, p. 133)

D'Ambroso (2005), mais especificamente, ressalta que para os mais preciosistas, os quais não se satisfazem com as normas gerais de competências citadas e com os argumentos explanados pelos defensores da competência penal à justiça do trabalho, que a LOMPU (de maneira indireta) concede a aludida competência aos órgãos jurisdicionais trabalhistas, *in verbis*:

Para os mais preciosistas, que ainda assim poderiam alegar a falta de norma legal disciplinadora da jurisdição penal constitucional trabalhista, a resposta encontra-se na LOMPU, quando, em seu art. 83, I, incumbiu ao MPT o exercício das ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas, sendo certo que o art. 129, I, da Constituição da República, erige como função institucional do MP em sua totalidade, promover, privativamente, a ação penal pública, na forma da lei. E, na forma da lei, o art. 6º, V, da Lei Complementar n. 75/93 dispõe competir ao Ministério Público da União, o qual é integrado pelo MPT, a promoção da ação penal. Pode-se ainda citar, ao sabor do argumento, na legislação esparsa, v.g. o art. 15 da lei 7783/89, conjugado ao disposto no art. 114, II, da CF, etc., sem falar no exercício do controle externo da atividade policial pelo MPT, a que remete o específico *caput* do art. 84 da LOMPU.

(D`AMBROSO, 2005)

Devido à grande celeuma doutrinária existente, os tribunais tiveram de se posicionar em relação ao assunto em comento, e o fizeram em diversas oportunidades, e sempre se utilizando de uma interpretação restrita acerca do inciso IV, do art. 114 da CRFB/88, conforme se verifica abaixo:

STJ - CONFLITO DE COMPETENCIA: CC 107391 MG 2009/0156673-7

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. CRIMINAL. CRIME CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. LESÃO A DIREITO DOS TRABALHADORES COLETIVAMENTE CONSIDERADOS OU À ORGANIZAÇÃO GERAL DO TRABALHO. NÃO OCORRÊNCIA. COMPETÊNCIA JUSTIÇA ESTADUAL.

I. Hipótese em que a denúncia descreve a suposta prática do delito de aliciamento para o fim de emigração perpetrado contra 3 (três) trabalhadores individualmente considerados.

II. Compete à Justiça Federal o julgamento dos crimes contra a organização do trabalho desde que demonstrada a lesão a direito dos trabalhadores coletivamente considerados ou à organização geral do trabalho.

III. Conflito conhecido para declarar a competência da Justiça Estadual.

TST - RECURSO ORDINARIO EM AGRAVO REGIMENTAL: ROAG 890008020055120000 89000-80.2005.5.12.0000

RECURSO ORDINÁRIO EM AGRAVO REGIMENTAL. AÇÃO PENAL. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Esta Colenda Corte Superior, já proferiu entendimento sobre a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar ação penal, através de seu Egrégio Tribunal Pleno, no sentido de que-o Excelso Supremo Tribunal Federal, quando do exame do pedido de liminar formulado em ação direta de inconstitucionalidade (ADI 3684 MC/DF) ajuizada pelo Procurador-Geral da República, deferiu a liminar para, com efeitos sex tunc, dar interpretação, conforme a Constituição Federal, aos incisos I, IV e IX do seu art. 114, no sentido de que neles a Constituição não atribuiu, por si só, competência criminal genérica à Justiça do Trabalho. Concluiu a Suprema Corte que seria incompatível com as garantias constitucionais da legalidade e do juiz natural inferir-se, por meio de interpretação arbitrária e expansiva, competência criminal genérica da Justiça do Trabalho, aos termos do art. 114, incisos I, IV e IX, da Constituição da República- (ROAG-891/2005-000-12-00).

1, Ac. Tribunal Pleno, Relator Ministro Vieira de Mello Filho, DJ-01/06/2007). Tem-se, neste passo, que a Emenda Constitucional nº 45/04 ao alterar a competência material da Justiça do Trabalho para as controvérsias oriundas e decorrentes da relação de trabalho, não atribuiu competência penal à Justiça do Trabalho, como quer fazer entender o Parquet. Decisão recorrida que deve ser mantida. Recurso ordinário não provido.

TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 4435200608002004 SP 04435-2006-080-02-00-4

Recurso ordinário. Matéria Penal. Incompetência da Justiça do Trabalho. O inciso IV do artigo 114 da CF. determina a competência da Justiça do Trabalho para julgar "habeas corpus", "habeas data" e mandados de segurança quando o ato questionado envolver matéria sujeita a sua jurisdição. O pedido de 'habeas corpus' pode ser usado contra atos ou omissões praticados no curso de processos de qualquer natureza, e não apenas em ações penais. Desta forma, conclui-se que se fosse a intenção da Constituição outorgar à

Justiça do Trabalho competência criminal ampla e inespecífica, não seria preciso prever, especificamente em seu texto, competência para apreciar habeas-corpus. Provimento negado.

STF - MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE: ADI 3684 DF

Justiça do Trabalho. Ações penais. Processo e julgamento. Jurisdição penal genérica. Inexistência. Interpretação conforme dada ao art. 114, incs. I, IV e IX, da CF, acrescidos pela EC nº 45/2004. Ação direta de inconstitucionalidade. Liminar deferida com efeito *ex tunc*. O disposto no art. 114, incs. I, IV e IX, da Constituição da República, acrescidos pela Emenda Constitucional nº 45, não atribui à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar ações penais.

Como visto, com amparo na jurisprudência dominante e a luz do entendimento de doutos doutrinadores da seara do direito do trabalho, cabe à Justiça do trabalho, apenas, processar e julgar o *habeas corpus* visto sob a ótica constitucional, isto é, como um remédio constitucional, restando ao magistrado trabalhista apenas a aferição da ilegalidade ou não da restrição ao direito individual de liberdade, ou seja, a CF/88 atribuiu à Justiça Trabalhista uma competência penal específica.

3.2.5 Competência para Julgar Conflitos de Competência e o art. 114, V da CRFB/88

A nossa Carta Magna neste inciso concedeu aos órgãos trabalhistas a prerrogativa de julgar os conflitos de competência que tenham como atores seus próprios magistrados ou tribunais. Entretanto, excetuou dessa regra os conflitos de competência que são da alçada do Supremo Tribunal Federal, conforme determina o art. 102, I, o da CRFB/88, in verbis:

Art. 102 - Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:

I - processar e julgar, originariamente:

o) os conflitos de competência entre o Superior Tribunal de Justiça e quaisquer tribunais, entre Tribunais Superiores, ou entre estes e qualquer outro tribunal;

Portanto, de acordo com o art. 114, V da CRFB/88 julgar os conflitos de competência ocorridos entre órgãos trabalhistas, exceto os já mencionados da competência do STF.

3.2.6 Competência para Julgar o Dano Moral e Patrimonial Decorrentes de a Relação de Trabalho (art. 114, VI)

Antes de discorrermos acerca de a competência para o julgamento do dano devemos tecer alguns comentários a respeito do conceito de dano moral e patrimonial. *Ab initio*, vale salientar que o dano patrimonial é qualquer prejuízo decorrente de ato ilícito o qual acarrete algum prejuízo patrimonial para o sujeito passivo; e, dano moral é qualquer prejuízo causado por ato ilícito o qual traga prejuízos a direito subjetivo do sujeito passivo do dano.

De acordo com a lição de Stolze (2008) o dano moral consiste na lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Diz outrossim que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos de personalidade), violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, homem e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente; e que dano patrimonial traduz lesão aos bens e direitos economicamente apreciáveis do seu titular.

A competência para o julgamento de ações cujo objetivo seja a demonstração de o dano moral ou patrimonial configurado em virtude de uma lesão conexa a uma relação de trabalho, depois de a publicação da EC nº 45/2004, passa a pertencer aos órgãos jurisdicionais trabalhistas.

Faz-se mister ressaltar que o dano decorrente da relação de labor, que é julgado pela justiça do trabalho, pode ter sido causado tanto pelo empregador como pelo empregado. Um exemplo de dano patrimonial decorrente da relação de trabalho é a possível responsabilização de um obreiro por quebra de algum equipamento da empresa.

Já como exemplo de dano moral acarretado daquela, podem-se citar, com supedâneo na doutrina: o assédio sexual, exames físicos degradantes ou vexatórios, acusação infundada de improbidade, comunicação na imprensa de abandono de emprego e proferição de injúrias.

Portanto com vistas nos exemplos citados retro pode-se dizer que a configuração do

dano pode ser verificada antes mesmo da relação trabalhista ser concretizada, como se verifica no caso de exigência de exames físicos vexatórios ou humilhantes para a admissão do possível empregado. Esse tipo de responsabilidade é conhecida pela doutrina como responsabilidade pré-contratual a qual é fruto da ocorrência de atos ilícitos praticados na fase de seleção para a contratação.

Entretanto, mesmo antes da indigitada emenda ser publicada, alguns doutrinadores e até mesmo o STF já entediam que ela pertencia à justiça trabalhista, sob a justificativa de ser possível a realização de uma interpretação sistemática aliando o art. 5º, incisos V, X, XXXV e XXXIX com o art. 114 ambos da CRFB/88 com o art. 8º da CLT, que permite utilizar-se de forma subsidiária a jurisprudência ou outras normas jurídicas na ausência de regramento próprio constante na Consolidação.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. CONFLITO DE JURISDIÇÃO Nº 6.959-6.

EMENTA – Justiça do Trabalho: competência: Const., artigo 114: ação de empregado contra empregador, visando à observância de condições negociais de contratar formulada pela empresa em decorrência da relação de trabalho.

1. Compete à Justiça do Trabalho julgar demanda de servidores do Banco do Brasil para compelir a empresa ao cumprimento de promessa de vender-lhes, em dadas condições de preço e modo de pagamento, apartamentos que, assentido transferir-se para Brasília, aqui viessem a ocupar, por mais de cinco anos, permanecendo a seu serviço exclusivo e direto.

2. A determinação da competência da Justiça do trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil, mas sim, no caso, que a promessa de contratar, cujo alegado conteúdo é o fundamento do pedido, tenha sido feita em razão da relação de emprego, inserindo-se no contrato do trabalho.

Em contrapartida ao posicionamento tomado pelo STF, o STJ seguia o entendimento oposto em relação ao tema em evidência, não admitindo nenhuma competência à justiça trabalhista, nem a pré-contratual e nem a pós-contratual. Carolina Tupinambá (2006) comenta que o STJ só veio adequar a sua jurisprudência declinando a competência para julgar o dano à justiça laboral quando a suprema corte determinou de forma clara que pertencia àquela a citada atribuição. Abaixo se vê um julgado do STJ depois de confirmada pelo STF a competência para julgar a matéria e comento:

STJ - CONFLITO DE COMPETENCIA: CC 94165 RJ 2008/0045338-5

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO E JUSTIÇA COMUM. PROMESSA DE CONTRATAÇÃO QUE NÃO SE EFETIVOU. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS.

I - Compete à Justiça do Trabalho julgar ação de indenização por danos materiais e morais decorrentes de promessa de contratação, que não se concretizou.

II - Isso porque, com a nova redação dada ao art. 114, VI, da Constituição Federal pela Emenda Constitucional n. 45/04, a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada para dirimir as controvérsias relativas às "ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho".

III - Desse modo, o vínculo de emprego deixou de ser requisito fundamental para que se estabeleça a competência dessa Justiça especializada. Conflito conhecido, declarando-se a competência da Justiça do Trabalho.

Outra celeuma decorrente da publicação da emenda, pertinente ao tema, diz respeito às ações de reparação civil decorrentes de acidentes de trabalho, entretanto essa discussão já foi devidamente pacificada pelo STF, conforme discorreremos infra. Parcela da doutrina acreditava ser essa competência da Justiça Laboral e outra parcela ser ela da alçada da Justiça Comum.

De acordo com Carolina Tupinambá (2006) historicamente a competência para julgar as ações de dano provenientes de acidentes de trabalho pertencia à Justiça Ordinária (Comum), entretanto com o advento da Constituição Federal de 1988 ela passou a fazer parte competência ser da Justiça do Trabalho. De acordo com a autora com a promulgação da CF/88 começaram a surgir vozes na doutrina determinando essa modificação da competência.

Como se vê, de forma oposta à tradição das Constituições Federais pretéritas, as Carta de 1988 deixou, adrede, de reproduzir a regra do § 2º do artigo 142 da CF/47; fê-lo obviamente, porque o constituinte não mais quis destinar à Justiça Comum dos Estados os litígios atinentes aos acidentes de trabalho. (DALLEGRAVE, 2005, p. 214)

Os doutrinadores que sustentavam, antes de apreciação da matéria pelo STF, a delegação dessa competência para a justiça trabalhista afirmam a um, que o legislador pátrio não fez a ressalva sempre existente nas constituições anteriores as quais determinavam expressamente ser da competência da justiça comum as demandas relativas a acidentes de trabalho. A título de exemplificação pode-se verificar abaixo trecho do art. 142, § 2º da CF/67: “Os litígios relativos a acidentes do trabalho são de competência da justiça ordinária dos Estados...”

A dois, que a não aceitação da concessão daquela competência à justiça citada trata-se de uma profunda contradição, haja vista o fato de que o dano o qual enseja a reparação civil

buscada pelo trabalhador nas lides acidentárias nada mais é do que uma espécie do gênero dano.

Ou seja, em consonância com o entendimento de Sebastião Geraldo de Oliveira (em parecer publicado no *site* da ANAMATRA cujo título: “Competência da Justiça do Trabalho para Julgar Ações de Reparação de Danos Decorrentes de Acidente do Trabalho e a Emenda n. 45/2004”) o qual ressalta que “se a Constituição, após a Emenda 45/2004 contemplou o gênero todas as espécies de danos estão abrangidas”. O autor explicita que não existe motivo lógico para se extrair da competência justralhista as lides acidentárias, pois são justamente elas as mais visualizadas no cotidiano.

A três, pelo princípio da unidade de convicção essa ação deve ser convergida para o âmbito da justiça laboral, pois esta justiça (ainda sustentando a tese do autor citado retro) já julga uma série de demandas correlatas às demandas acidentárias, tais como: ação para pleitear adicional de insalubridade ou periculosidade; ação para discutir a justa causa do empregado que se recusou a utilizar os equipamentos de proteção, conforme art. 158, parágrafo único, da CLT; ação para garantir o direito à estabilidade do acidentado, conforme art. 118 da Lei n. 8.213/91 e ação para discutir o auto de infração lavrado por Auditor Fiscal referente ao descumprimento de normas de segurança no local de trabalho.

E, a quatro, a ação de reparação civil de caráter acidentário é um direito trabalhista calcado na constituição (art. 7º) devendo qualquer conflito de interesses atinente ao mesmo ser discutido na justiça especializada. Outro argumento mencionado é que a competência material delegada à Justiça Trabalhista pelo art. 114, VI possui caráter absoluto não podendo portanto a Justiça Comum julgar demandas relativas a essas matérias.

Mesmo com todo alarde, por parte da doutrina, os tribunais pátrios mantiveram a competência para julgar as ações de dano decorrentes de acidentes do trabalho na Justiça Comum. Houve até a edição de súmulas protetoras dessa competência, como exemplo tem-se: a súmula nº. 15 do STJ e a súmula nº. 501 do STF:

Súmula 15 do STJ: Compete à Justiça Estadual processar e julgar os litígios decorrentes de acidentes de trabalho.

Súmula 501 do STF: Compete à Justiça ordinária estadual o processo e o julgamento, em ambas as instâncias, das causas de acidente de trabalho, ainda que promovidas contra a união, suas autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista.

Além da súmula o STF veiculou o informativo nº. 379 e jurisprudência cujo teor encontra-se disposto infra:

As ações de indenização proposta por empregado ou ex-empregado contra empregador, quando fundadas em acidente do trabalho, continuam a ser da competência da justiça comum estadual. Com base nesse entendimento, o Tribunal, por maioria, deu provimento a recurso extraordinário interposto contra acórdão do extinto Tribunal de Alçada do Estado de Minas Gerais que, confirmando a decisão do juiz de 1ª instância, entendera ser da competência da justiça do trabalho o julgamento de ação de indenização por danos morais decorrente de acidente de trabalho, movida pelo empregado contra o seu empregador. Ressaltando ser, em tese, da competência da justiça comum estadual o julgamento de ação de indenização baseada na legislação acidentária, entendeu-se que, havendo um fato histórico que gerasse, ao mesmo tempo, duas pretensões – uma de direito comum e outra de direito acidentário -, a atribuição à justiça do trabalho da competência para julgar a ação de indenização fundada em direito comum, oriunda do mesmo fato histórico, poderia resultar em decisões contraditórias, já que uma justiça poderia considerar que o fato está provado e a outra negar a própria existência do fato. *Salientou-se que deveria intervir no fator de discriminação e de interpretação dessas competências o que se chamou de ‘unidade de convicção’, segundo o qual o mesmo fato, quando tiver de ser analisado mais de uma vez, deve sê-lo pela mesma justiça.* Vencidos os Ministros Carlos Britto, relator, e Marco Aurélio, que negavam provimento ao recurso, e declaravam a competência da justiça do trabalho.

EMENTA: ACIDENTES DO TRABALHO – INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E/OU MORAIS – AÇÃO AJUIZADA EM FACE DO EMPREGADOR, COM FUNDAMENTO NO DIREITO COMUM – MATÉRIA QUE, NÃO OBSTANTE A SUPERVENIÊNCIA DA EC 45/2004, AINDA PERMANECE NA ESFERA DE COMPETÊNCIA DO PODER JUDICIÁRIO LOCAL – RECURSO IMPROVIDO.

Compete à Justiça dos Estados-membros e do Distrito Federal, e não à Justiça do Trabalho, o julgamento das ações de indenização por danos materiais e/ou morais resultantes de acidente do trabalho, ainda que fundadas no direito comum e ajuizadas em face do empregador. – Não obstante a superveniência da EC nº 45/2004, subsiste íntegra, na esfera de competência material do Poder Judiciário local, a atribuição para processar e julgar as causas acidentárias, qualquer que seja a condição ostentada pela parte passiva (INSS ou empregador), mesmo que a pretensão jurídica nelas deduzida encontra fundamento no direito comum. Inaplicabilidade da Súmula 736/STF. Precedente RE 438.639/MG, Rel. p/ o acórdão Min. CEZAR PELUSO (Pleno).

Entretanto, em virtude das constantes críticas realizadas pela doutrina e da insistência do Ministro Carlos Brito em modificar o entendimento a respeito do tema, o STF modificou sua decisão anterior no tocante à competência para julgar as ações de dano decorrentes de acidentes de trabalho, colocando-as sob o âmbito de competencial da Justiça Obreira, como resta evidenciado infra:

STF - AG.REG. NO AGRAVO DE INSTRUMENTO: AI 634728 GO

CONSTITUCIONAL. COMPETÊNCIA JUDICANTE EM RAZÃO DA MATÉRIA. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E PATRIMONIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO, PROPOSTA PELO EMPREGADO CONTRA SEU (EX-) EMPREGADOR. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 114 DA MAGNA CARTA DE 1988. PROCESSOS EM CURSO NA JUSTIÇA COMUM DOS ESTADOS. IMPERATIVO DE POLÍTICA JUDICIÁRIA. SÚMULA VINCULANTE 22 DO STF.

1. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Conflito de Competência 7.204, da minha relatoria, concluiu que a Lei Republicana de 1988 conferiu à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho. Mais: como imperativo de política judiciária, decidiu, por maioria, que o marco temporal da competência da Justiça trabalhista é o advento da EC 45/04.

2. A nova orientação, cristalizada na Súmula Vinculante 22 do STF, alcança os processos em trâmite pela Justiça comum estadual, desde que pendentes de julgamento de mérito.

3. Agravo Regimental desprovido.

Esse novo posicionamento foi bem aceito pela doutrina que há muito tempo clamava por essa modificação por parte do STF, fato o qual resta comprovado, na preleção de Carolina Tupinambá (2006, p. 179):

Felizmente, o plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) reformulou o entendimento anterior e declarou – antes tarde do que nunca! – que a competência para julgar ações por dano moral e material decorrente de acidente de trabalho será da Justiça trabalhista. A decisão unânime foi tomada nos autos do Conflito Negativo de Competência (CC 7.204), suscitado pelo Tribunal Superior do Trabalho contra o Tribunal de Alçada de Minas Gerais.

O relator, ministro Carlos Ayres Britto, entendeu “que o inciso I do artigo 109 da Constituição não autoriza concluir que a Justiça Comum Estadual detém a competência para apreciar as ações que o empregado propõe contra seu empregador, pleiteando reparação por danos morais e patrimoniais”.

Nesse particular, muito feliz a diferenciação constante no desenrolar do voto, com relação as ações ajuizadas contra o INSS a demandar recebimento do benefício previdenciário decorrente de acidente de trabalho. Nesse caso, o I Ministro ressaltou que a competência, de fato, é da Justiça Comum dos Estados, conforme estabelecido na Súmula nº 501 do Supremo.

Grande virada. Aliás, o mesmo Ministro levou seu entendimento à Primeira Turma no início de fevereiro de 2005, tendo sido vencido juntamente com o Ministro Marco Aurélio. Perdeu novamente no Pleno em julgamento posterior.

Não desistiu. Ao receber o Conflito de Competência, resolveu trazer a matéria, mais uma vez, para debate e conseguiu reformular o entendimento do Supremo sobre a questão.

A decisão, portanto, muda o entendimento dos ministros com relação ao julgamento do Recurso Extraordinário (RE 438.639) interposto pela empresa de mineração Morro Velho Ltda., quando o plenário atribui tal competência à Justiça Comum. Agora, certamente, o TST há de mudar os rumos de até então, unificando a jurisprudência nesse sentido... o único que faz sentido! (TUPINAMBÁ, 2006, p. 180)

Portanto, pondo fim de vez à celeuma, faz-se mister ressaltar, com base em todo o

exposto a respeito do tema, que pertence à Justiça do Trabalho a competência para o julgamento das ações de dano moral decorrentes de acidentes de trabalho. Os tribunais, em virtude do posicionamento tomado pelo STF vêm adequando sua jurisprudência a fim de respeitar a nova competência concedida e tão merecida da Justiça do Trabalho.

3.2.7 Competência para Julgar Penalidades Administrativas Impostas ao Empregador (Art. 114, VII)

De acordo com a preleção da tão reportada Carolina Tupinambá (2006) o inciso referente à possibilidade de julgamento pela Justiça Trabalhista das penalidades administrativas impostas aos empregadores, trata-se de uma grande inovação trazida pelo legislador pátrio. É decorrente do Poder de Polícia conferido à administração pública.

Conforme se infere da pela explanação realizada pela autora citada, essa atribuição conferida à justiça obreira irá propiciar uma maior fiscalização quanto ao respeito às normas de segurança e medicina do trabalho, já que o juiz trabalhista encontra-se mais afeto a esses questionamentos.

A autora ressalta que essa inovação foi fortemente aceita pela doutrina e traz em sua obra “Competência da Justiça do Trabalho à luz da Reforma Constitucional” o posicionamento de renomados autores a respeito do tema, in verbis:

Trata-se de lide conexa à derivada da relação de emprego. Com efeito, é lide que advém do desrespeito à legislação trabalhista, sob cuja ótica precipuamente será solucionada. Assim, não havia mesmo razão para escapar à órbita da jurisdição especializada trabalhista. (DALAZEN, 2005, p.171)

A partir de agora, o mesmo órgão que decidirá sobre a natureza jurídica da verba sonogada e seus reflexos ou mesmo sobre o real alcance da norma da CLT será também competente para examinar as ações das empresas que visam desconstituir as penalidades impostas pelos auditores fiscais do MTE. Haverá salutar e necessária uniformização da hermenêutica da norma trabalhista descumprida tanto para os efeitos da sentença condenatória em prol do trabalhador, quanto para os efeitos de incidência de multas administrativas. (DALLEGRAVE, p. 217)

Em linhas gerais, pode-se afirmar que essa atribuição conferida à justiça trabalhista veio facilitar e intensificar a aplicação das normas de segurança e medicina do trabalho, em virtude de

a prestação da Justiça do Trabalho ser mais eficaz e célere em relação à Justiça Comum, já que juiz trabalhista possui uma maior facilidade para a resolução desse tipo de demanda, que essencialmente já deveria estar sob a égide da Justiça Especializada.

3.2.8 A Competência para Execução de Ofício das Contribuições Sociais pelo Magistrado Trabalhista (Art. 114, VIII)

O legislador constitucional apenas ratificou essa competência com a inserção deste dispositivo no corpo da nossa Carta Maior, pois já havia previsão infraconstitucional disposta nesse sentido.

Em princípio a Lei nº. 8.212/91 determinava ser da atribuição dos magistrados trabalhistas apenas a comunicação ao INSS para que este instaurasse, no próprio juízo, a execução para o posterior recolhimento das contribuições sociais nos autos dos processos.

Em 1993 foi promulgada a Lei nº. 8.620 que, segundo Tupinambá (2006), trouxe uma alteração aos artigos 43 e 44 da lei citada acima estabelecendo punições para os magistrados que deixassem de cumprir com o dever de comunicação ao INSS dos possíveis tributos a serem recolhidos, com base nos autos processuais julgados por aqueles.

Em 1998 a fim de evitar constrangimentos quanto à obrigatoriedade ou não de o juiz ter de comunicar aos órgãos de arrecadação a existência de tributos a serem recolhidos, o legislador constitucional derivado determinou, por intermédio de a EC nº 20/98, ser o magistrado trabalhista competente para executar de ofício as contribuições sociais previstas no artigo 195, I, *a* e II, além dos acréscimos legais das sentenças que proferir.

À época, de acordo com Freitas (2002), surgiram teses acerca da inconstitucionalidade da indigitada norma sob a justificativa de esta comprometer a imparcialidade do magistrado, já que o mesmo teria de agir de ofício.

Entretanto, segundo ele, esta justificativa não foi suficiente para declarar a dita norma inconstitucional, pois o juiz não passou a ser parte da demanda em virtude de a obrigatoriedade de ele executar de ofício as contribuições. Ele passou a ter apenas a obrigação de instaurar a execução notificando o exequente e o executado para que estes impulsionem o processo

executório.

E, para espancar qualquer tipo de dúvidas restantes sobre essa possibilidade surge a EC nº. 45/2004 a qual trouxe como competência material (absoluta) da Justiça Trabalhista a atribuição de executar de ofício as contribuições sociais repetindo o texto do anterior art. 114, § 3º da CF/88.

3.2.9 Competência da Justiça do Trabalho para Julgar Outras Controvérsias Decorrentes das Relações de Trabalho (art. 114, IX da CF/88)

Conforme toda construção formada na interpretação do termo relação de trabalho inserido no inciso I e IX, do artigo 114 da CF/88, pode-se afirmar que existem duas correntes criadas pela doutrina para tentar explicar o porquê da repetição do termo evidenciado nos dois incisos do art. 114, da CF/88.

A primeira corrente tendente a demonstrar ser o termo relação de trabalho inserido no inciso I do art. 114 da CF/88 uma expressão sinônima ao termo relação de emprego; enquanto que, o termo relação de trabalho empregado no inciso IX deveria ser interpretado de forma ampla, não ocorrendo, dessa maneira, nenhuma alteração competencial no que pertine à Justiça Trabalhista.

Entretanto, essa não é a opinião da doutrina majoritária do país (como vislumbrado em tópico anterior), doutrina essa a qual ensina que o termo relação de trabalho empregado em ambos os incisos deve ser interpretado de maneira ampla, abarcando, portanto, a competência da justiça obreira, todas as relações de trabalho (excetuadas as determinações da lei e do STF).

Surge então uma discussão a respeito de qual seria o objetivo do legislador quando este criou o inciso IX do art. 114/88, já que o inciso I do artigo referido já determinava uma interpretação ampla acerca do termo relação de trabalho. Parte da doutrina afirma ter sido um descuido do legislador, e parte afirma que o inciso IX enuncia a competência derivada da justiça citada (corrente restritiva). Giglio (2007, p. 51) tenta explicar o porquê de o legislador ter criado este inciso, infra:

Pareceu à maioria dos comentadores que o inciso IX foi um descuido do legislador, porque supérfluo, diante da redação do art. 114, I, que já se referia, amplamente, às “ações oriundas da relação de trabalho”. Consideramos, entretanto, que o propósito foi o de autorizar o legislador ordinário a incluir, expressamente outras matérias na

competência da Justiça do Trabalho, desde que conexas com a relação de trabalho, como outorga de competência penal e de execução de imposto de renda, nos moldes das contribuições previdenciárias. (GIGLIO, 2007, p.51)

Ressalta-se, por último, que a interpretação mais aceita é a que determina tratar-se o inciso IX da nova competência material derivada, a qual concede à justiça trabalhista a atribuição de julgar as demandas decorrentes da relação de trabalho (sentido amplo) e outras controvérsias conexas à relação de trabalho desde que autorizada por lei ordinária (competência derivada trazida pelo inciso IX, do art. 114 da CF/88).

O entendimento de maior aceitação e portanto mais mencionado é o de que a intenção do legislador pátrio era a de alargar consideravelmente a competência material da Justiça Trabalhista, modificando o limite padrão de atuação dos magistrados, que antes se restringia, em regra, a resolução das lides decorrentes da relação de emprego, e, conceder, indiretamente, uma outra possibilidade de alargamento da competência (derivada), para o julgamento de lides oriundas de relações conexas às relações de trabalho, como por exemplo uma possível competência penal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Procurou-se neste trabalho acadêmico analisar e demonstrar, com base no entendimento majoritário da doutrina e dos tribunais, os limites da nova competência material da Justiça do Trabalho, atribuída pela EC nº. 45/2004.

Para a consecução deste objetivo, imprescindível foi demonstrar, de maneira sintética, a evolução do direito do trabalho no mundo, e mais especificamente no Brasil, outrossim, o surgimento dos primeiros órgãos jurisdicionais trabalhistas do país, e, a evolução de suas competências e composições ao longo dos anos.

Ressaltaram-se, no primeiro e segundo capítulos, as principais fases percorridas pelo Direito do Trabalho e os principais eventos propugnadores de cada etapa. Visualizou-se que o citado ramo da ciência jurídica surge como uma alternativa para disciplinar as relações controvertidas entre a classe de trabalhadores e a de empregadores (trabalho x capital), e que os órgãos jurisdicionais trabalhistas sofreram ao longo dos anos uma série de modificações estruturais até alcançarem o *status* de órgãos do Poder Judiciário, a fim de poder assumir a competência material que historicamente lhe pertence.

Buscou-se no terceiro capítulo trazer à tona todas as controvérsias geradas pela EC n. 45/2004 no que diz respeito à nova competência material conferida à justiça trabalhista. Esmiuçou-se cada inciso inserto no aludido art. 114, da CF/88, analisando especificamente cada atribuição conferida pelo legislador pátrio à justiça laboral.

Observou-se que muitas das situações até então consideradas controversas já foram devidamente pacificadas pelos tribunais pátrios, contudo entendeu-se necessário demonstrar o pensamento dos doutrinadores a respeito de cada tema, e, por fim, demonstrar o pensamento dominante, explicitando, outrossim, em algumas ocasiões, as minhas impressões a respeito do tema discutido.

Dentre as situações controversas mencionadas pode-se afirmar que as mais importantes são: a substituição do termo “relação entre trabalhadores e empregadores” pelo termo “relação de trabalho”, motivo ensejador de uma subdivisão da doutrina em duas correntes de interpretação: uma restritiva e outra ampliativa da competência; a questão de saber a quem cabe julgar as ações

referentes ao direito de greve que não se baseiam no direito material do trabalho; quais são as matérias ligadas à questão da representação sindical que se encontram abrangidas pela novel competência; a problemática da existência ou não de competência penal da justiça trabalhista; e, a quem cabe julgar as ações de dano moral decorrentes de acidentes de trabalho.

Menciona-se, por fim, que a finalidade deste trabalho não foi a de por fim as controvérsias existentes a respeito do tema em tela, mas sim, a de demonstrar quais são essas controvérsias e a opinião dos estudiosos da área a respeito do tema em evidência, procurando sempre priorizar o foco nos posicionamentos majoritários a respeito de cada celeuma apresentada, a fim de demonstrar de forma clara os limites competenciais da Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Administrativo**. 17ª Edição, Revista e Atualizada. Editora Método, São Paulo, 2009.

BARRETO, Hilda Leopoldina Pinheiro. **A Competência Penal da Justiça do Trabalho e a Legitimidade do Ministério Público**. Vide em: http://www.prt7.mpt.gov.br/artigos/17_08_06_competencia_penal_justica_trabalho.htm

CALVET, Otavio Amaral. **Nova Competência da Justiça do Trabalho: relação de trabalho versus relação de consumo**. Vide em: www.flaviotartuce.adv.br/secoes/artigos/Calvet_trabalho.doc

CARVALHO, Priscila Almeida de. **O Vínculo Federação-Confederação e a Unicidade Sindical**. Publicado em 28/03/2009. Vide em: <http://www.webartigos.com/articles/16093/1/O-VINCULO-FEDERACAO-CONFEDERACAO-E-A-UNICIDADE-SINDICAL/pagina1.html>

CESÁRIO, João Humberto. **Competência para conhecimento das ações que envolvem o exercício do direito de greve**. Vide em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/9033/competencia-para-conhecimento-das-acoes-que-envolvem-o-exercicio-do-direito-de-greve>

Competência da Justiça do Trabalho: exercício do direito de greve. Vide em: <http://franciscofalconi.wordpress.com/2008/09/11/competencia-da-justica-do-trabalho-exercicio-do-direito-de-greve/>

Conflito de Competência 48.891 STJ. Vide em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7224275/conflito-de-competencia-cc-48891-pr-2005-0058541-7-stj/inteiro-teor>

D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. **Competência criminal da Justiça do Trabalho e legitimidade do Ministério Público do Trabalho em matéria penal: elementos para reflexão**. Elaborado em 12.2005. Vide em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/8141/competencia-criminal-da-justica-do-trabalho-e-legitimidade-do-ministerio-publico-do-trabalho-em-materia-penal/2>

D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. **Competência Criminal da Justiça do Trabalho e Legitimidade do Ministério Público em Matéria Penal**. Artigo publicado em 12/2005. Vide em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8141>

DALAZEN, João Oreste. **A Reforma do Judiciário e os Novos Marcos da Competência Material da Justiça do Trabalho no Brasil**. Publicado pela LTr no compêndio *A Nova Competência da Justiça do Trabalho*.

DANTAS, Adriano Mesquita. **A Nova Competência da Justiça do Trabalho: considerações sobre as mudanças implementadas pela Emenda Constitucional nº 45**. Elaborado em 12.2005. Vide em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7813>

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Editora LTR, 2008.

DIDDIER JR, Fredie. **Curso de Direito Processual Civil. Teoria Geral do Processo e Processo de Conhecimento; Volume I. Revista, ampliada e atualizada de acordo com a EC/45, o Código Civil, as súmulas do STF, STJ e TRF e as Leis Federais n. 11.232/05, 11.276/06, 11.340/06, 11.382/06, 11.417/06, 11.419/06 e 11.441/07**. 9. ed. Salvador: Editora Juspodvim, 2008.

DORIGO, Gianpaolo; VICENTINO, Cláudio. **História do Brasil**. 1. ed. São Paulo: Scipione, 1999

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Justiça do Trabalho: nada mais, nada menos**. Elaborado em 06.2005. Vide em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6989>

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Sobre a Extensão da Competência da Justiça do trabalho para as Lides de Natureza Penal**. Vide em: http://www.anamatra.org.br/downloads/compet_jt_lides_natureza_penal.pdf

FERRAZ, Tatiana Guimarães. **Ampliação da competência da Justiça do Trabalho: a "relação de trabalho"**. Elaborado em 03.2006. Vide em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8300>

FILHO, Helio Estellita Herkenhoff. **Competência da Justiça do Trabalho para julgar ação anulatória de pactos coletivos**. Vide em: <http://jusvi.com/artigos/30912>

FILHO, Rodolfo Pamplona. **A Nova Competência da Justiça do Trabalho. Uma contribuição para a compreensão dos limites do novo art. 114 da Constituição Federal de 1988**. Elaborado em 11.2005. Vide em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7599>

FREDIANI, Yone. **A Emenda Constitucional Nº 45/2004 e as Ações Relativas ao Direito de Greve**. Vide em:

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:HezpEEDYxjgJ:www.facs.br/revistajuridica/edicao_dezembro2006/convidados/con2.doc+direito+de+greve+compet%C3%A2ncia&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil. Responsabilidade Civil. Volume III**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

HERTEL, Daniel Roberto. **Aspectos processuais da Emenda Constitucional nº 45**. Elaborado em 08.2005. Vide em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7192>

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 13. ed., revista, atualizada e ampliada EC n. 57/208. São Paulo: Saraiva, 2009.

MACGREGOR, Alain Alpin. **A Competência para Julgar Conflitos Decorrentes de Eleições Sindicais**. Publicado em Abril de 2009. Vide em: http://www.portaldocomercio.org.br/media/DStt38_abr09.pdf

MALTA, Christóvão Piragibe Tostes. **Prática do Processo Trabalhista**. 26. ed.. São Paulo: Editora LTR, 1995.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. **Dano moral no Direito do Trabalho**. Vide em: <http://www.uepg.br/rj/a1v1at06.htm>

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho. Doutrina e Prática Forense Modelos de petições, recursos, sentenças e outros**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MATOS, Eneas de Oliveira. **Competência para julgar ações de acidente de trabalho: entendimento do STF pela definição da competência da Justiça do Trabalho e entendimento do STJ sobre o momento de aplicação dessa competência**. Elaborado em 09.2005. Vide em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7300>

MOREIRA, Maria Flávia Agner Grubba. **Os reflexos da Emenda Constitucional nº 45/04 na competência material da Justiça do Trabalho**. Vide em: <http://direitoemdebate.net/index.php/direito-processual-do-trabalho/346-os-reflexos-da-emenda-constitucional-no-4504-na-competencia-material-da-justica-do-trabalho>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Editora LTR, 2006.

OLIVEIRA, Marco Aurélio Paes de. **Breve Histórico da Justiça do Trabalho no Brasil**. Vide em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=912

PIERTRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo. 17ª Edição. Atualizada com Reforma Previdenciária- EC nº 41/03**. São Paulo: Atlas, 2004.

RAMOS, Augusto Cesar. **A Emenda Constitucional nº 45 e a nova competência da Justiça do Trabalho. Relação de trabalho**. Elaborado em 11.2005. Vide em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7841>

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2007.

SANTANA, Fábio Ferraz. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho**. Vide em: <http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/uam/fabioferrazsantana/evolhisticadirtrabalho.htm>

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. Série Concursos Públicos. 6. ed. São Paulo: Editora Método, 2009.

SARAIVA, Renato. **Processo do Trabalho**. Série Concursos Públicos. 6. ed. São Paulo: Editora Método, 2009.

SILVA, Daniela Nagel da. **A Nova Competência do Trabalho para as Ações de Indenização Decorrentes de Acidentes Laborais**. Monografia apresentada à UNISUL, Universidade do Sul de Santa Catarina no ano de 2007.

SILVA, Humberto Halison de Carvalho e. **Justiça do Trabalho e os conflitos sindicais**. Publicado em 2/05/2005. Vide em: http://www.anamatra.org.br/opiniao/artigos/ler_artigos.cfm?cod_conteudo=5793&descricao=artigos

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 24. ed., revista e atualizada nos termos da reforma constitucional (até a Emenda Constitucional n. 45, de 8.12.2004, publicada em 31.12.2004). São Paulo: Editora Malheiros, 2005.

SILVA, Rodrigo Alves da, **Organização Sindical**. Elaborado em 01/2003. Vide em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/3829/organizacao-sindical-brasileira>.

SOUZA, Luciana Alves de Oliveira de. **O Dano Moral e a Competência da Justiça do Trabalho**. Monografia Jurídica apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito do Sul de Minas.

Subordinação como requisito para a existência de vínculo empregatício. Vide em: <http://www.paranaonline.com.br/canal/direitojustica/news/71753/?noticia=SUBORDINACAO+COMO+REQUISITO+PARA+A+EXISTENCIA+DE+VINCULO+EMPREGATICIO>

SUMARIVA, Paulo Henrique Godoy. **Justiça do Trabalho e a sua Competência Penal**. Elaborado em 04/2005. Vide em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/6625/justica-do-trabalho-e-sua-competencia-penal>

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori; OLIVEIRA, Prof. Dr. Lourival José de. **A Emenda Constitucional Nº. 45/2004 e a Nova Competência da Justiça do Trabalho**. Vide em: http://www2.uel.br/revistas/direitopub/pdfs/VOLUME_2/num_1/K%C1TIA%20ALESSANDRA.pdf

TUPINAMBÁ, Carolina. **Competência da Justiça do Trabalho à Luz da Reforma Constitucional**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

VELLOSO, Carlos Mário da Silva. **Dos Direitos Sociais na Constituição do Brasil**. Vide em:

http://www.ufrnet.br/~tl/otherauthorsworks/dpr0027/velloso_carlos_dos_direitos_sociais_na_cf.pdf

WUCKERT, Priscilla Mielke. **Breves considerações acerca de controvérsias geradas pela Emenda Constitucional nº 45/2004 no tocante à competência trabalhista.** Elaborado em 12.2005. Vide em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7840>