

A Nova Competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional n. 45

A reforma do Poder Judiciário ampliou a competência da Justiça do Trabalho. Ações que antes eram julgadas pela justiça comum, agora são julgadas pela Justiça do trabalho. A EC 45/2004, a qual, ao modificar a redação do art. 114 da CF/88, ampliou consideravelmente a competência material da Justiça do Trabalho.

Há modificações *ampliativas* da competência e outras *confirmativas* (NASCIMENTO, 2010, p. 214). Entre as primeiras estão a sua competência material, agora, para conhecer e decidir: 1) ações oriundas da relação de trabalho; 2) ação sobre disputas de representatividade entre os sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e entre sindicatos e empregadores; 3) ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; e 4) os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o, portanto, conflitos de competência de todos os seus tribunais, excluídos aqueles entre tribunais superiores.

Entre as *confirmativas*, incluem-se a sua competência para: 1) a execução, de ofício, das contribuições sócias previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; 2) ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, o que vinha sendo admitido pela jurisprudência; 3) ações que envolvam exercício do direito de greve, os mandados de segurança, *habeas corpus*, que já vinha apreciando com base em legislação subsidiária e jurisprudência, e *habeas data* quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição.

A competência material e em razão da pessoa tem como fundamento jurídico principal o art. 114 da Constituição Federal de 1988, artigo este alterado pela EC 45/2004. Senão, vejamos:

“Art.114. Compete a Justiça do Trabalho processar e julgar:

I- as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de Direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do distrito Federal e dos Municípios;

II- as ações que envolvam exercício de direito de greve;

III- as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV- os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V- os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI- as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII- as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos

órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
VIII- a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
IX- outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.
§ 1.º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.
§ 2.º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado as mesmas, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.
§ 3.º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.”

Após a EC 45/2004, a Justiça do Trabalho passou a ter competência para processar e julgar qualquer relação de trabalho e não só a relação de emprego.

Relação de trabalho, é gênero da qual a relação de emprego é espécie. Agora, não só o empregado, mas o avulso, o temporário, o eventual e o autônomo, podem procurar a Justiça do Trabalho para processar e julgar suas demandas.

Um pedreiro, um pintor, um marceneiro, ou qualquer outro profissional autônomo que não receba por seus serviços prestados, embora não seja empregado do tomador de serviços em função da ausência de subordinação, ajuizará eventual demanda perante a justiça do trabalho, o que facilitou muito para estes profissionais, devido a celeridade da justiça do trabalho.

A competência material da Justiça do Trabalho alcançaria também a relação contratual de consumo, regulada pelo Código de Defesa do Consumidor, Lei 8078/1990.

O CDC possibilita que a relação de consumo também tenha por objeto a prestação pessoal de serviços. Dessa forma, a relação jurídica formada entre o prestador de serviço (fornecedor) e o destinatário do mesmo serviço (consumidor) apresenta-se sob formas.

Se o litígio entre o fornecedor e o consumidor envolver relação de consumo, ou seja, a discussão exigir a aplicação do CDC, a Justiça do trabalho não terá competência para processar e julgar a demanda, uma vez que a pretensão deduzida em juízo não está afeta à relação de trabalho.

Mas, se o litígio entre o prestador de serviços e o consumidor abranger a relação de trabalho, como no caso de não recebimento pelo fornecedor pessoa física do numerário contratado para a prestação dos respectivos serviços, será a Justiça do Trabalho competente para analisar a demanda.

Ex. se uma pessoa comprar numa loja um aparelho de TV com defeito, e o

vendedor não o quer trocar, surge um problema jurídico de relação de consumo, neste caso, será a justiça comum que processará a demanda; se um marceneiro faz um armário numa residência e não recebe o preço, surge uma questão trabalhista, neste caso, será a justiça trabalhista.

Quanto à competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo, o Supremo Tribunal Federal já decidiu que não há que falar em imunidade de jurisdição, possuindo a Justiça do Trabalho competência para processar e julgar demanda envolvendo entes de direito público externo.

O ente de direito público externo não tem imunidade de jurisdição, entretanto, a Justiça trabalhista Brasileira não possui competência para executar os seus julgados, devendo socorrer-se aos apelos diplomáticos, mediante a denominada carta rogatória.

A EC 45/2004, ao estabelecer a amplitude da competência material da Justiça do Trabalho, estendeu-se aos dissídios envolvendo os entes da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, sem estabelecer qualquer ressalva (art. 114, I, CF/1988).

Entretanto, na verdade, o texto original da PEC 29/2000 (que originou a EC 45/2004), aprovado pelo Senado Federal em 17.11.2004, continha a ressalva de que não seriam submetidas à Justiça do Trabalho as ações que envolvessem 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.

Mas a redação final publicada não abrangeu a exceção votada e aprovada pelo Senado Federal, o que gerou inconformismo pelos órgãos de classe dos juízes federais, em especial a Ajufe, Associação dos Juizes Federais do Brasil, a qual, em 25.01.2005, ajuizou ação direta de inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal, Processo 3395-6, em face da redação contida no inciso I do art. 114 da Constituição Federal.

O Min. Nelson Jobim concedeu liminar para interpretar o citado dispositivo constitucional, suspendendo toda e qualquer interpretação dada ao inciso I do art. 114 da CF, na redação dada pela EC 45/2004, que incluía, na competência da justiça do Trabalho, a apreciação de causas que sejam instauradas entre seus servidores e o Poder Público, a este vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

Vale mencionar que o posicionamento adotado pelo Ministro Nelson Jobim foi referendado pelo Plenário do STF no dia 05.04.2006, no julgamento da já mencionada Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3395-6. Portanto, em face da interpretação manifestada

pelo Supremo Tribunal Federal, a Justiça do Trabalho é incompetente para conciliar e julgar as ações envolvendo servidores públicos estatutários, sendo competente a Justiça Federal (no caso de ações que envolvam servidores públicos federais) ou a justiça estadual (na hipótese de ações que envolvam servidores públicos estaduais ou municipais).

Entretanto, se o servidor da administração pública direta, indireta, autárquica ou fundacional for regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, será a Justiça laboral competente para conciliar e julgar os dissídios entre o denominado “emprego público” e a administração pública.

A Súmula 97 do STJ dispõe que, se houver mudança de regime do servidor de celetista (contratual) para estatutário, permanece a competência da Justiça do Trabalho em relação aos direitos oriundos do contrato celetário.

O inciso II do novo art.114 da CF/1988 assegurou à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve.

O exercício abusivo do direito de greve pode gerar o manejo de ações coletivas disciplinadas nos §§ 2º e 3º do artigo 114 da Constituição Federal (dissídio coletivo de greve proposto pelo sindicato patronal, empresa ou Ministério Público).

Por outro lado, o exercício irregular do direito de greve também pode gerar a propositura de ações individuais (de competência da Justiça do Trabalho), como as ações de reparação propostas pela empresa ou qualquer interessado em face de danos causados pelo sindicato profissional ou mesmo pelos trabalhadores em função de uma greve abusiva.

Portanto, nas ações individuais que envolvam o exercício do direito de greve poderemos ter como partes (autor e réu): empresas, sindicatos, empregados, dirigentes sindicais, etc., sendo a Justiça laboral competente para dirimir o conflito.

Com a inovação trazida pela EC 45, passaram as lides intersindicais envolvendo disputa de base territorial a ser julgadas pela Justiça do Trabalho e não mais pela Justiça Estadual, como era anteriormente.

Agora, quando dois ou mais sindicatos disputarem base territorial de representação de categoria, a matéria deverá ser discutida na seara trabalhista.

Outro aspecto ampliativo da competência laboral foi a possibilidade do manejo, na Justiça do Trabalho, de dissídios individuais sindicais, envolvendo sindicatos, sindicatos e trabalhadores e sindicatos e empregadores.

O novo art. 114, IV, da CF/1988 estabeleceu como competência da Justiça do Trabalho processar e julgar os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição.

Uma das novidades é a possibilidade de impetração de mandado de segurança perante a Vara do Trabalho, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição. O habeas corpus, quando envolver matéria sujeita à jurisdição trabalhista, passa a ser julgado pela Justiça laboral. Em relação ao habeas data, para possibilitar ao trabalhador o acesso a dados pessoais constantes de bancos de dados em poder do Estado, a Constituição permite o manejo desse remédio na Justiça trabalhista. Objetiva o habeas data, portanto, salvaguardar os direitos da personalidade, por meio da autodeterminação informativa, protegendo-se o direito à intimidade e à vida privada.

A Justiça do Trabalho pode examinar os conflitos de competência apenas entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvando o disposto no art. 102, I, o, da Carta Maior, que impõe ao Supremo Tribunal Federal o julgamento dos conflitos entre o Superior Tribunal de Justiça e quaisquer tribunais, entre tribunais superiores ou entre estes e qualquer outro tribunal.

O conflito de competência ocorre quando dois ou mais juízes se declaram competentes ou se declaram incompetentes, ou quando entre dois ou mais juízes surge controvérsia sobre a reunião ou separação de processos (arts. 115 do CPC e 804 da CLT).

No âmbito laboral, o conflito de competência pode ser suscitado pelos juízes e tribunais do trabalho, pelo Ministério Público do Trabalho ou pela parte interessada.

Os conflitos de competência serão resolvidos:

- Pelos TRTs, quando suscitado entre Varas do Trabalho da mesma região, entre juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista da mesma região, ou entre Varas do Trabalho e juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista (na mesma região)- art. 808 da CLT;
- Pelo TST, quando suscitado entre TRTs, entre Varas do Trabalho e juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista, sujeitos à jurisdição de Tribunais Regionais diferentes – art. 808 da CLT;
- Pelo Superior Tribunal de Justiça, quando suscitado entre Vara do Trabalho e juiz de direito não investido na jurisdição trabalhista – art. 105, I, d, CF/1988;
- Pelo Supremo Tribunal Federal, quando suscitado entre o TST e órgãos de outros ramos do Judiciário – art. 102, I, o, CF/1988.

Mesmo antes da EC 45, já era entendimento do Supremo Tribunal Federal, que qualquer ação de dano moral ou patrimonial proposta pelo empregado em face do empregador ou vice-versa, quando decorrente da relação de trabalho, será de competência material da

Justiça do Trabalho.

Uma outra inovação trazida pela EC 45 repousa no art. 114, VII, da Constituição, atribuindo competência material à Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações relativas as penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, cuja competência anterior era da Justiça Federal.

A competência em destaque refere-se a qualquer ação, seja a lide intentada pelo empregador objetivando invalidar sanção administrativa imposta pelas Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego- STR) (autos de infração), como também as execuções dos títulos extrajudiciais oriundos dos autos de infração lavrados pelos auditores fiscais do trabalho, proposta pela Fazenda Pública Federal em face do infrator.

A redação anterior do art. 114, §3º, da CF/88, fruto da EC 20/98, já havia ampliado a competência material da Justiça do Trabalho para também executar, de ofício, as contribuições previdenciárias devidas em decorrência das decisões proferidas pelos juízes e tribunais do trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo.

Pelo regime anterior competia à Justiça Comum, mediante lei, conhecer outros litígios decorrentes da relação de trabalho, o que desapareceu com o novo texto constitucional, passando a Justiça do Trabalho a atuar em qualquer demanda envolvendo relação de trabalho.

Após a EC 45, tem a Justiça do Trabalho competência para processar e julgar as demandas envolvendo o pequeno empregado ou artífice, em função de expressa previsão no art. 114, I, da CF.

REFERÊNCIAS

GIGLIO, Wagner D. Direito Processual do Trabalho. ed. 15. São Paulo. Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito Processual do Trabalho. ed. 25. São Paulo. Saraiva, 2010.

SARAIVA, Renato. Processo do trabalho. 6 ed. Rio de Janeiro. Editora Forense. São Paulo. Editora Método, 2010.