

# A REFORMA DO JUDICIÁRIO E OS NOVOS MARCOS DA COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

João Oreste Dalazen\*

SUMÁRIO: Introdução; 1 Lides oriundas da relação de trabalho; 1.1 Exegese histórica do novo artigo 114, inciso I, da CF/88; 1.2 Conceito de relação de trabalho; 1.3 Lide da relação de trabalho afeta à Justiça do Trabalho; 1.3.1 Dissídios individuais da relação de emprego; 1.3.2 Contrato pessoal de atividade; 1.3.3 Servidor público; 1.4 Fundamentos para a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para a lide de relação de trabalho; 2 Dissídios individuais sindicais; 2.1 Intersindicais não coletivos; 2.1.1 Intersindicais de representatividade; 2.1.2 Dissídio declaratório de vínculo jurídico-sindical; 2.2 Dissídios intra-sindicais; 2.2.1 Dirigente sindical licenciado; 2.2.2 Dissídio para anulação de eleição sindical; 2.2.3 Dissídio para anulação de assembléia geral sindical; 2.3 Sindicais sobre contribuições; 3 Lides de penalidades administrativas impostas aos empregadores; 4 Lides decorrentes de dano moral ou patrimonial. Acidente de trabalho; 5 Lides do exercício do direito de greve; 6 Julgo crítico. Omissões. Conclusão.

## INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, como se recorda, revelou-se muito avara e precária, ao regular em um único preceito (art. 114) a competência material da Justiça do Trabalho no campo do dissídio individual, tema sobremodo complexo e intrincado para ser tratado com tamanha parcimônia.

A recente publicação da Emenda Constitucional nº 45, de 31.12.2004, que implantou a primeira etapa da Reforma do Poder Judiciário, no particular, constitui um formidável avanço, não obstante se ressinta ainda de imperfeições. Além de suprir algumas graves lacunas atinentes à competência para conflitos trabalhistas típicos, contemplou a Justiça do Trabalho com um vigoroso e alentador fortalecimento institucional, mormente ao ampliar-lhe sobremodo a competência material.

De fato, a EC em comento inovou significativamente na disciplina constitucional da competência material da Justiça do Trabalho, seja mediante um inédito detalhamento, decerto visando a evitar ao máximo os indesejáveis conflitos e exceções de competência, seja atribuindo-lhe competência para julgar outras lides de natureza diversa, absolutamente estranhas à sua clássica competência para o conflito obreiro-patronal.

---

\* *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Professor Assistente da Universidade de Brasília (UnB).*

Percebe-se ainda do novo teor do art. 114 da Constituição Federal que a Justiça do Trabalho revelou-se merecedora de confiança do Congresso Nacional, pois lhe atribuiu competência para julgar lides de natureza diversa que tenham o trabalho como fundamento.

Em essência, a nova redação emprestada pela EC 45/04 ao art. 114 da Constituição Federal convolou a Justiça do Trabalho no juízo natural, para o qual devem convergir todos os conflitos decorrentes do trabalho pessoal prestado a outrem, subordinado ou não, assim como diversas lides conexas decorrentes da execução de um contrato de emprego.

## 1 LIDES ORIUNDAS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

### *1.1 Exegese histórica do novo artigo 114, inciso I, da CF/88*

Seguramente a mais notável inovação repousa na competência material da Justiça do Trabalho para lides oriundas da *relação de trabalho*.

Note-se que o texto constitucional anteriormente aludia a “dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores”, bem como conferia competência, “na forma da lei”, para “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”. Por isso, sob o signo de tal mandamento constitucional, fixou-se o entendimento de que a própria Constituição Federal atribuiu à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre empregados e empregadores (conflitos trabalhistas típicos), mas reservou-se à lei a possibilidade de estender tal competência a litígios emergentes entre não-empregado e não-empregador vinculados por uma relação de trabalho em sentido lato. Logo, duas conclusões então se extraíram: a) para os conflitos individuais emanados de relação *de emprego*, a fonte da competência material da Justiça do Trabalho era a própria Constituição Federal; b) diversamente, para os conflitos individuais (atípicos) emanados da relação *de trabalho*, a fonte da competência material da Justiça do Trabalho era a lei ordinária.

Sobrevindo a EC 45/04, não se vincula mais a competência material da Justiça do Trabalho estritamente à lide emanada da relação *de emprego* e entre os respectivos sujeitos. Vinca-se dita competência à lide advinda da *relação de trabalho*.

A questão tormentosa e atormentadora, pois, consiste em saber se a locução “da relação de trabalho” no novo texto constitucional pode significar “da relação de emprego”.

A absoluta pertinência da indagação ainda mais se acentua quando se atende para a circunstância de que o texto ora aprovado incorre em grave *contradição*.

Com efeito. Ao mesmo tempo em que o inciso I do art. 114 declara competir à Justiça do Trabalho julgar os dissídios em geral emergentes de “relação de trabalho”, o inciso IX estatui que a Justiça do Trabalho pode julgar “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”.

Poder-se-ia objetar que, se a competência da Justiça do Trabalho para “relação de trabalho” repousará no próprio texto constitucional (inciso I), não haveria por que se contemplar em outro inciso (IX) a possibilidade de a lei ordinária estender essa competência a outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Poder-se-ia redarguir que de duas, uma: *ou* o inciso I alude *impropriamente* à relação de trabalho, pretendendo referir-se tão-somente à *relação de emprego*, única circunstância em que se compreenderia e justificar-se-ia a norma do inciso IX, ao contemplar a possibilidade de a lei estender a competência para outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, tal como sucedia em face da redação originária do art. 114; *ou* o inciso I cometeu à Justiça do Trabalho competência para o litígio advindo mesmo de *qualquer* “relação de trabalho” em sentido amplo, hipótese em que o inciso IX despondaria ocioso, a toda evidência.

Inequivocamente, o art. 114, inciso I, padece de uma redação defeituosa e tecnicamente imprópria, que bem se explica no processo legislativo que redundou na EC 45/04. Na Comissão Especial da PEC 96/1992 da Câmara dos Deputados, votou-se e aprovou-se parecer da Relatora, Dep. Zulaiê Cobra, em que, coerentemente, preservava-se o sistema originário do art. 114 da CF/88: na proposta do que seria o art. 115, inciso I, reportava-se explicitamente a dissídio de *relação de emprego* e em outro inciso (VIII) repisava-se a diretriz de que a lei poderia alargar a competência da JT para outras controvérsias decorrentes da relação *de trabalho*.

Sucede, todavia, que, em Plenário, a Câmara dos Deputados aprovou destaque para substituir a locução “relação de emprego” por “relação *de trabalho*”.<sup>1</sup> Olvidouse, no entanto, de *suprimir* (porque inútil e incompatível com o destaque apresentado e aprovado) o inciso (VIII da PEC, atual IX) pelo qual a lei poderia estender a competência da JT para outras controvérsias derivantes da relação *de trabalho*. E o Senado Federal manteve a locução “relação *de trabalho*”.

Aprofundando-se mais no processo legislativo, constata-se que no Senado Federal apresentou-se Emenda de Plenário,<sup>2</sup> em que se propugnava o restabelecimento do texto aprovado na Comissão Especial da Câmara dos Deputados com a locução *relação de emprego*. A emenda, contudo, sequer foi votada, o que dá bem a medida da absoluta falta de receptividade à proposição.

Outro aspecto sumamente importante do processo legislativo está em que o Senado Federal manteve a locução “relação *de trabalho*”, mas aprovou emenda para *excluir* da competência material da Justiça do Trabalho “os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas”. Ora, essa exceção à regra da competência da Justiça do Trabalho para as lides derivantes de “relação *de trabalho*” é indubitavelmente reveladora de que não quis o Senado Federal cifrar a referida competência às lides emergentes de *relação de emprego* porquanto, se assim fosse,

1 Destaque de Votação em Separado nº 116, do Dep. Nelo Rodolfo (PMDB-SP)

2 Emenda de Plenário nº 136 do então Senador Artur da Távola (PSDB-RJ).

naturalmente não se faria necessária a exclusão dos servidores públicos estatutários. Com efeito, se a competência da Justiça do Trabalho persistisse restrita às lides provenientes de *relação de emprego*, não haveria por que excepcionar os estatutários de tal competência, porque obviamente não mantêm relação de emprego com o Estado.

Sintomático desse manifesto intuito do legislador é também o fato de que, diferentemente da redação anterior do art. 114, a atual não repisa a referência a dissídio entre trabalhadores e *empregadores*. O silêncio eloqüente acerca dos sujeitos em que se pode configurar um dissídio advindo da relação de trabalho também sinaliza, iniludivelmente, que se objetivou mesmo a expansão dos domínios da Justiça do Trabalho, de maneira a inscrever em sua esfera muitos outros litígios derivantes de *relação de trabalho*, em sentido lato, em que *não* haja vínculo empregatício.

Transparece nítida e insofismável, assim, à luz de uma interpretação histórica do processo legislativo da EC 45/04, que a *mens legislatoris* foi a de *repelir* a identificação da competência material da Justiça do Trabalho estritamente com os dissídios emergentes da “relação de emprego”. Houve, sim, deliberada vontade do Congresso Nacional, expressa em sucessivos momentos, de alargar os horizontes da atuação da Justiça do Trabalho, sobretudo no que se *renegou* a locução “da relação de emprego”, preferindo-se a esta a locução, muito mais ampla e genérica, “da relação de trabalho”.

### 1.2 Conceito de relação de trabalho

A estrita vinculação do novel art. 114, inciso I, da CF/88, às lides “oriundas da relação *de trabalho*” bastaria para ser o fator determinante em si do reconhecimento da competência material da Justiça do Trabalho para muito além do dissídio individual entre empregado e empregador.

O vocábulo “relação”, do ponto de vista filosófico, indica “o modo de ser ou comportar-se dos objetos entre si”.<sup>3 4</sup>

No tocante ao trabalho humano, seja subordinado, seja autônomo, acha-se “relacionado” de diferentes modos, visto que notoriamente pode ser objeto de distintas relações jurídicas, contratuais ou não, entre as quais: relação jurídica estatutária entre servidor público e o Estado, contrato de emprego, contrato de empreitada, contrato de prestação de serviços, contrato de parceria, contrato de representação mercantil etc. Por isso, no plano do Direito Privado, reportam-se alguns doutrinadores aos contratos, denominando-os genericamente “contratos de atividade”.

Daí o pertinente e abalizado escólio de Amauri Mascaro Nascimento:

“Relação de trabalho é um gênero, do qual a relação de emprego ou contrato de trabalho é uma das modalidades, aspecto de fácil compreensão

3 ABBAGNANO, Nicola. *Dicionário de filosofia*. 2. ed. São Paulo: Mestre Jou, 1982.

diante das múltiplas formas de atividade humana e que o Direito procura regulamentar em setorizações diferentes. Pode-se, mesmo, falar em *divisão jurídica do trabalho* com implicações no problema da competência dos órgãos jurisdicionais.”

Patente, por conseguinte, que para efeito de ditar a competência material da Justiça do Trabalho, a locução relação jurídica *de trabalho* é utilizada com alcance mais abrangente que relação jurídica *de emprego*.

### *1.3 Lide da relação de trabalho afeta à Justiça do Trabalho*

Que se há de entender, então, por “relação de trabalho”, para efeito de determinação da competência material da Justiça do Trabalho?

Convenci-me de que o novel texto constitucional, ao estatuir que incumbirá à Justiça do Trabalho equacionar dissídio oriundo da “relação de trabalho” (art. 114, inciso I), confiou-lhe:

- a) os conflitos trabalhistas emergentes de uma *relação de emprego*, pois esta é uma espécie de relação de trabalho;
- b) também toda lide advinda dos contratos de atividade em geral, contanto que se cuide de prestação *pessoal* de serviço a outrem;
- c) a lide que envolva servidor público, qualquer que seja o regime, inclusive o estatutário, conquanto, no particular, o Supremo Tribunal Federal sinalize em contrário.

Examinemos de forma particularizada esses casos.

#### 1.3.1 Dissídios individuais da relação de emprego

Patente que a norma constitucional do art. 114, inciso I, conquanto se reporte às lides que dimanam da “relação de trabalho”, não preexcluiu a competência do Judiciário Trabalhista para os litígios derivantes de relação de emprego: não pode ser outra a inferência lógica se se tiver presente que se contém no conceito de “relação de trabalho” o de “relação de emprego”.

Como se sabe, e é da tradição do Direito brasileiro, há uma umbilical correlação entre conflitos trabalhistas típicos – havendo-se por tais os que nascem de uma relação de emprego – e competência material da Justiça do Trabalho: a competência material da Justiça do Trabalho persiste repousando essencialmente na solução dos conflitos trabalhistas.

A auspiciosa novidade está em que a nova norma constitucional, consoante já se anotou, *não* mais circunscreve a competência da Justiça do Trabalho aos dissídios “entre trabalhadores e empregadores”, como o fazia a redação anterior. Assim, porque o suposto da determinação da competência é unicamente a controvérsia derivar da “relação de trabalho”, o novo texto constitucional preenche

uma omissão de que se ressentia a disciplina da competência material da Justiça do Trabalho: os litígios *da relação de emprego* e que *não* envolvam os seus sujeitos.

De sorte que, presentemente, inscrevem-se na competência da Justiça do Trabalho, ao revés do que sucedia antes (por falta de permissivo legal e constitucional): a) os *dissídios interobreiros*, a exemplo do que se passa, às vezes, entre os *empregados* que celebram contrato de equipe, a respeito de salário; b) os *dissídios interpatronais* sobre obrigação que decorre do contrato de emprego, tal como se verifica na lide entre o empregador sucessor e o sucedido, ou entre o empregador subempreiteiro e o empreiteiro principal (art. 455 da CLT); c) quaisquer outras lides a propósito de direitos e obrigações que decorram da relação de emprego, mesmo que *não* se estabeleçam entre empregado e empregador, como se dá com a ação civil pública “trabalhista”, ou com o dissídio sobre *complementação de aposentadoria* entre empregado e entidade de previdência privada fechada instituída pelo empregador, quando a complementação de aposentadoria *não* é criada pelo empregador.

Situação peculiar é a do trabalhador eventual *avulso*: desenvolve trabalho subordinado *não* configurador de relação empregatícia. A Constituição Federal, contudo, assegura ao avulso direitos iguais aos do trabalhador com vínculo permanente (art. 7º, parágrafo único). Há, pois, relação de trabalho assimilada à de emprego e regida pelo Direito do Trabalho.

Antes da atual redação emprestada ao art. 114, inciso I, da CF/88, a MP 2.164/01 atribuiu competência à Justiça do Trabalho para as lides entre uma espécie de avulso, o trabalhador portuário, e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO).

Entendo que, em face do novo texto constitucional, cabe à Justiça do Trabalho solucionar *todos* os dissídios por direitos e obrigações da relação de trabalho do avulso, a saber: a) entre o avulso e o tomador dos serviços; b) entre o avulso e o sindicato (que lhe coordena e dirige as atividades) ou o OGMO; c) entre o sindicato e o tomador dos serviços.

### 1.3.2 Contrato pessoal de atividade

Igualmente *pode* recair na órbita da Justiça do Trabalho o labor prestado “*sem* subordinação”, objeto de uma relação de trabalho em sentido amplo, quer haja sido formalizada, quer não. É o trabalho autônomo ou por conta própria.

Muitos *contratos de atividade*, mediante os quais se exterioriza o trabalho humano autônomo ou por conta própria, podem provocar o surgimento de lide afeta à competência da Justiça do Trabalho.

A aludida competência, todavia, a meu juízo, *não* enlaça *todo* contrato de atividade: respeita somente à lide derivante da prestação *pessoal* de serviço a outrem.

Por quê? Porque a tônica da competência traçada no novo art. 114, inciso I, em meu entender, há de guardar uma certa simetria ou paralelismo com a competência

para os dissídios emergentes de relação de emprego. É a similitude de condições socioeconômicas entre a figura do empregado e a do autônomo que dita essa competência da Justiça do Trabalho. Ambos têm em comum a circunstância de subsistirem da “alienação” pessoal da força de trabalho a outrem. Tal traço de identidade entre o empregado e o autônomo é que justifica submeterem-se ambos a uma jurisdição que é “do Trabalho”, a exemplo do que já sucede há décadas com o pequeno empreiteiro operário ou artífice (CLT, art. 652, *a*, III). Esse, parece-me, o espírito da norma constitucional em foco.

Dai se segue, por exemplo, que um contrato de empreitada entre pessoas jurídicas, ou mediante o qual uma pessoa jurídica obriga-se junto a uma pessoa física a executar determinada obra, sob certo preço, transcende da competência da Justiça do Trabalho, por não se tratar de serviço avençado e prestado diretamente por pessoa física. Diga-se o mesmo de um litígio que aflore em um contrato de prestação de serviços entre um plano de saúde e o cliente, ou entre um banco na qualidade de prestador de serviços e pessoa física (por exemplo, ao receber tributos mesmo de *não* cliente).

Se, entretanto, a lide deriva de labor *pessoal*, embora *autônomo*, inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho, ante a inafastável incidência do art. 114, inciso I, da CF/88. É o que pode suceder em numerosos contratos firmados por pessoa física, tais como os de prestação de serviços, de corretagem, de representação comercial (denominado de contrato de agência e distribuição no Código Civil de 2002), ou nos contratos celebrados entre o corretor de seguros e o respectivo tomador de serviços, ou entre o transportador rodoviário autônomo e a empresa de transporte rodoviário de bens ou o usuário desses serviços, ou entre o empreiteiro pessoa física e o dono da obra, nos contratos de pequena empreitada, ou entre o parceiro ou o arrendatário rural e o proprietário, ou entre cooperativas de trabalho e seus associados, ou entre cooperativas de trabalho ou seus associados e os tomadores de serviços.

Por conseguinte, a título ilustrativo, profissionais liberais (médicos, advogados, odontólogos, economistas, arquitetos, engenheiros, entre tantos outros) podem agora demandar e ser demandados, nesta qualidade jurídica, na Justiça do Trabalho.

Desse modo, valoriza-se e moderniza-se a Justiça do Trabalho, bem assim retira-se o máximo proveito social de sua formidável estrutura. Afora isso, supera-se a arraigada e superada concepção de constituir a Justiça do Trabalho meramente uma Justiça *do emprego*.

Questão relevante que se põe aqui consiste em averiguar se tal competência alcançaria também a relação contratual de *consumo*, regulada pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90).

Sabe-se que a relação contratual de consumo *pode* ter por objeto a prestação pessoal de serviços e, assim, também constituir relação de trabalho em sentido amplo (art. 3º, § 2º do CDC). A prestação de serviço advocatício, a prestação de serviço

médico para uma cirurgia estética ou reparatória, o serviço de conserto ou assistência técnica, entre infindáveis de outros exemplos, caracterizam relação de consumo.

Há relação de consumo desde que presente uma relação jurídica em cujos pólos estejam as figuras do consumidor-fornecedor, tendo por objeto um produto ou um *serviço*.

O art. 2º do CDC reputa “consumidor toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produto ou *serviço* como *destinatário final*”.

É consumidor, portanto, aquele que “contrata a prestação de serviços, como destinatário final, pressupondo-se que, assim, age com vistas ao atendimento de uma necessidade própria, e *não* para o desenvolvimento de uma outra atividade negocial”.<sup>4</sup>

Sucedee, no entanto, que se pode visualizar a relação contratual de consumo não apenas sob o ângulo do *consumidor/destinatário* do serviço, mas também sob o prisma da *virtual pessoa física prestadora (fornecedor) do serviço*.

Cuida-se, a meu juízo, de uma relação jurídica de natureza *bifronte*: do ângulo do consumidor/destinatário do serviço, relação de consumo, regida e protegida pelo CDC; do ângulo do prestador do serviço (fornecedor), regulada pelas normas gerais de Direito Civil.

Evidentemente que nessa relação contratual tanto pode surgir lesão a direito subjetivo do *prestador do serviço* (fornecedor) quanto do *consumidor/destinatário* do serviço.

Entendo que a lide propriamente da relação de consumo entre o *consumidor*, nesta condição, e o *respectivo prestador do serviço*, visando à aplicação do Código de Defesa do Consumidor, escapam à competência da Justiça do Trabalho, pois aí não aflora disputa emanada de relação de trabalho. É lide cujo objeto é a defesa de direitos do cidadão na condição de *consumidor* de um serviço e, não, como *prestador* de um serviço. Afora isso, em geral, a relação de consumo traduz uma obrigação contratual de resultado, em que o que menos importa é o trabalho em si.

Entretanto, sob o enfoque do prestador do serviço (fornecedor), é forçoso convir que firma ele uma relação jurídica *de trabalho* com o *consumidor/destinatário* do serviço: um se obriga a desenvolver determinada atividade ou serviço em proveito do outro mediante o pagamento de determinada retribuição, ou preço.

Se, pois, a relação contratual de consumo *pode* ter por objeto a prestação de serviços e, assim, caracterizar *também*, inequivocamente, uma relação *de trabalho* em sentido amplo, afigura-se-me inafastável o reconhecimento da competência material da Justiça do Trabalho para a lide que daí emergir, *se e enquanto não* se tratar de lide envolvendo a aplicação do Código de Defesa do Consumidor.

Vale dizer: se não se cuida de litígio que surge propriamente da relação de consumo, mas da relação de trabalho que nela se contém, regulada pelo Direito

---

4 FILOMENO, José Geraldo Brito et al. *Código brasileiro de defesa do consumidor*. Comentado pelos autores do anteprojeto. 5. ed., p. 25.



Civil, não atino para a razão de descartar-se a competência da Justiça do Trabalho. É o que se dá, por exemplo, na demanda da pessoa física prestadora de serviços em favor de outrem pelos honorários ou preço dos serviços contratados.

Eis por que reafirmo que a circunstância de haver subjacente à lide uma relação contratual de consumo não obsta a que profissionais liberais e autônomos em geral doravante demandem, nesta qualidade jurídica, na Justiça do Trabalho, uma vez que o façam como sujeitos de uma relação jurídica que também é de trabalho e a lide não seja concernente a direitos do consumidor.

### 1.3.3 Servidor público

O texto promulgado e publicado da EC 45/04 conferiu competência material à Justiça do Trabalho para os dissídios decorrentes de “relação de trabalho” em geral, inclusive com ente público (art. 114, inciso I).

É certo que a redação aprovada no Senado Federal *excepcionou* de tal competência “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”. A exceção em tela, porém, porque resultante do acatamento de emenda de mérito introduzida no Senado, voltou à apreciação da Câmara dos Deputados. Exatamente por isso, do texto promulgado não consta a aludida exceção.

Preliminarmente, devo realçar que não diviso, ao contrário de alguns, inconstitucionalidade formal na norma constitucional promulgada (art. 114, inciso I). A toda evidência, não se poderia promulgar a redação *integral* aprovada no Senado porque não aprovada na Câmara a exclusão da competência da Justiça do Trabalho para os estatutários. Promulgou-se e publicou-se estritamente a redação tal como aprovada nas *duas* Casas do Congresso Nacional: competência para as lides oriundas de “relação de trabalho” em geral. E não haveria óbice à promulgação parcial, porquanto não se alterou no Senado Federal o teor da proposição jurídica contida na primeira parte do inciso I do art. 114.

Malgrado a imensa cizânia que já se detecta, no particular, convenci-me de que a redação emprestada ao art. 114, inciso I, pela EC 45 mudou radicalmente a competência da Justiça do Trabalho para o servidor público, que até então estava circunscrita ao servidor público *celetista*.

Penso que a alusão a dissídios decorrentes de “relação de trabalho” com ente público é indicativa de que se transferiram para a órbita da Justiça do Trabalho todos os dissídios de servidor público, qualquer que seja o regime jurídico: “celetista” ou estatutário. A meu juízo, abarca dita competência, inclusive, a lide entre ente público e servidor contratado por tempo determinado, sob a égide do art. 37, inciso IX, da CF/88, “para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”.

Em primeiro lugar, em favor dessa exegese milita a interpretação histórica. Como visto, ao longo da tramitação da PEC no Congresso Nacional, foram *rejeitadas*

as emendas apresentadas para substituir a locução “relação de trabalho” por relação de emprego. Logo, já pela exegese histórica da norma constitucional, vê-se que constitui um ledô engano identificar-se “relação de trabalho” com “relação de emprego”.

Em segundo lugar, insta ter presente o evidente alcance conceitual mais amplo e abrangente da locução “relação de trabalho”. Quisesse o Congresso Nacional manter a competência material da Justiça do Trabalho vinculada aos dissídios entre “trabalhadores e empregadores”, teria repetido o texto constitucional anterior.

Ora, incontestemente que entre o servidor e a Administração Pública forma-se uma relação de trabalho em sentido amplo, embora de natureza jurídica bem distinta da contratual-trabalhista.

Tanto isso é exato que a locução “relação de trabalho” compreende também a relação jurídica estatutária do servidor com a Administração Pública que, para afastar a competência da Justiça do Trabalho para as lides daí decorrentes, o Senado Federal necessitou aprovar uma *exceção expressa* a tal regra, precisamente a proposição jurídica da parte final do inciso I, ora submetida à apreciação da Câmara dos Deputados. Vale dizer: se a locução “relação de trabalho”, porque guardaria identidade com a “relação de emprego”, já *preexcluisse* a competência para as lides dos servidores estatutários, então seria totalmente ociosa, despicienda a exceção introduzida no Senado, exatamente para declarar que escapam à Justiça do Trabalho os servidores estatutários.

Sucedê, todavia, que recente liminar do Min. Néelson Jobim (ADIn 3395-6), à testa do Supremo Tribunal Federal, abraçou entendimento diametralmente oposto. No afã de conferir interpretação conforme a Constituição Federal, suspendeu, *ad referendum* do Pleno, “toda e qualquer interpretação dada ao inciso I do art. 114 da CF”, na redação dada pela EC 45/04, que inclua, na competência da Justiça do Trabalho, a “(...) apreciação (...) de causas que (...) sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo”.

A inspiração foi a memorável decisão proferida pelo STF na ADI 492-1, mediante a qual o Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade *material* do art. 240, e, da Lei nº 8.112/90; já cometera tal competência material outrora à Justiça do Trabalho.<sup>5</sup>

*Data maxima venia*, parece-me que as razões básicas que ditaram a aludida declaração de inconstitucionalidade material flagrantemente não mais subsistem.

Com efeito: a) o texto atual do art. 114, inciso I, não mais alude a dissídio entre “trabalhador” e empregador para que se possa cingir aos dissídios da relação de emprego a competência material da JT; b) tampouco consta a representação classista da estrutura da Justiça do Trabalho, então invocada como óbice ao reconhecimento da acenada competência; c) ademais, declarou-se então a

---

5 ADI 492-1/DF, Rel. Min. Carlos M. Velloso, DJU 12.03.1993.

inconstitucionalidade também à luz de uma norma constitucional hoje inexistente (art. 39), que previra regime jurídico único dos servidores públicos; d) por fim, insista-se em assinalar que, se a locução “relação de trabalho” não compreendesse também a relação jurídica estatutária do servidor com a Administração Pública, não faria sentido o Senado Federal aprovar uma *exceção expressa* a tal regra, exatamente com a finalidade de descartar a competência da Justiça do Trabalho para o estatutário.

De outra parte, sustento que há ponderáveis razões em prol do reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho também para as lides do servidor público estatutário.

É forçoso convir que não se afigura *razoável* a sistemática de *cindir-se* a competência consoante o regime jurídico. Recorde-se que, no caso do servidor público *federal*, por exemplo, a *limitação* da competência da Justiça do Trabalho até 11.12.1990 (Lei nº 8.112, de 10.12.1990) leva o servidor, muitas vezes, a demandar *sucessivamente* na Justiça do Trabalho e na Justiça Federal por um mesmo direito, o que pode gerar, inclusive, decisões conflitantes.

Além disso, essa *dualidade* de competência gera um quadro perverso para o servidor e um privilégio injustificável à Administração Pública.

Por quê? Porque enseja à Administração Pública, ao sabor de suas conveniências, eleger o segmento do Poder Judiciário competente, mediante mudança do regime jurídico do servidor, de maneira que sobejam motivos para se confiar à Justiça do Trabalho a solução do litígio entre o servidor público estatutário e a Administração Pública.

Naturalmente, o virtual reconhecimento de tal competência exigiria da Justiça do Trabalho o equacionamento da lide sob enfoque totalmente distinto do que o faz na composição das lides emanadas das relações tipicamente trabalhistas, ou seja, estritamente à luz do Direito Público, o que, em derradeira análise, demandaria uma profunda reciclagem técnico-jurídica dos magistrados do trabalho.

De todo modo, a douta limitar em foco, uma vez que se cinge a decidir e proclamar, em conclusão, unicamente a incompetência da JT para as lides dos servidores estatutários, não afasta, a meu juízo, ao menos até sobrevir decisão definitiva da ADI, a interpretação bem mais ampla e abrangente da locução “relação de trabalho” compreensiva de *todos os contratos de prestação pessoal de atividade*, tal como ora defendo. Importa dizer: a liminar não autoriza, *data venia*, persistir-se cifrando a competência ditada pelo art. 114, inciso I, da CF/88, às lides oriundas da relação de emprego.

#### *1.4 Fundamentos para a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para a lide de relação de trabalho*

Observa-se no Direito Comparado uma tendência abrangente e expansionista da concepção de conflito trabalhista, com natural repercussão na competência da Justiça do Trabalho que, por isso mesmo, experimenta crescente ampliação, em maior ou em menor medida, aqui e acolá, de modo a romper a identificação exclusiva

e absoluta desse segmento do Poder Judiciário com a lide entre empregado e empregador.<sup>6</sup>

No Brasil, a aludida tendência já se detectara da comparação do art. 142 da Constituição Federal de 1969 com a redação originária do art. 114 da Constituição Federal de 1988. A EC 45/04, ao implementar nova ampliação da competência da Justiça do Trabalho, reafirma essa tendência.

É imperativo reconhecer que a globalização da economia capitalista e os avanços tecnológicos, com o conseqüente e dramático aumento do desemprego, têm contribuído para exibir um panorama exuberantemente diversificado das formas de prestação de trabalho. Diminui o emprego formal em todos os quadrantes e cresce o trabalho informal, assim como crescem também formas alternativas de prestação de trabalho por conta própria, em condições muitas vezes até bastante assemelhadas a um contrato de emprego.

A realidade indisfarçável é que milhões de brasileiros hoje prestam serviços a outrem como autônomos, fenômeno que parece tender a acentuar-se também em face de políticas econômicas neoliberais que vêm fustigando e ameaçando a própria sobrevivência do Direito do Trabalho.

Não se pode esquecer igualmente que esta é uma República que tem entre seus fundamentos o valor social do trabalho (CF/88, art. 1º, IV). Segundo a Constituição Federal, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, e a ordem social tem como base o primado do trabalho (arts. 170 e 193).

Se assim é, transparece muito mais consentâneo com esse princípio e com as exigências da cidadania atribuir-se à Justiça do Trabalho todas as causas derivantes de trabalho pessoal prestado em favor de outrem.

Por quê? Porque comparativamente *mais célere, desburocratizada e acessível*, em cotejo com a Justiça comum.

É inegável que, em confronto com o processo civil, o processo perante a Justiça do Trabalho, apesar de todos os pesares, ainda outorga tutela jurisdicional relativamente com maior presteza e eficiência, pois é marcado pela informalidade e acentuada oralidade, inclusive pela irrecorribilidade das decisões interlocutórias. A dispensa de advogado e a gratuidade dos atos processuais em geral também o distinguem do processo civil.

---

6 Em Portugal, por exemplo, vinca-se a competência material dos tribunais do trabalho lusitanos a conhecer dos seguintes conflitos individuais jurídicos (“questões”), entre outros (Lei nº 38, de 23.12.1987, art. 64): a) “emergentes de relações de trabalho subordinado e das relações estabelecidas com vistas à celebração de contrato de trabalho”; b) “emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais”. Na Espanha, a competência material dos órgãos da Ordem Social atinge (os arts. 1º e 2º da Lei de Procedimento Laboral de 1990): a) dissídios entre empregado e empregador como consequência do contrato de emprego, incluídos pactos acessórios e preliminares deste (pré-contrato de trabalho); b) lides referentes à Seguridad Social, inclusive de proteção por desemprego.

É inegável igualmente a maior sensibilidade e especialização do Juiz do Trabalho para dirimir conflitos resultantes do trabalho humano pessoal prestado a outrem. Inquestionável que o Juiz do Trabalho transita com muito maior familiaridade nessa área.

Por outro lado, não se pode perder de vista que, muitas vezes, a situação do trabalhador autônomo, do ponto de vista social e econômico, equipara-se à de um verdadeiro empregado.

Realmente, há inúmeros contratos de atividade em que a situação do prestador de serviços ostenta características bastante similares à do pequeno empreiteiro, cujo dissídio já era confiado à Justiça do Trabalho antes da Emenda Constitucional nº 45 (CLT, art. 652, *a*, III).

São casos de pessoas que, embora não ostentem tecnicamente a qualidade de empregadas, também dependem do próprio trabalho por conta própria para sobreviver e estão vinculadas a uma relação de trabalho.

Freqüentemente, inclusive, a prestação de trabalho situa-se em zona fronteira ao contrato de emprego propriamente dito.

É o que sucede, como sabemos, nos contratos de representação comercial, de parceria agrícola ou de parceria pecuária, no contrato de prestação de serviço (médico, ou advogado, *p.ex.*), no contrato de sociedade, nas cooperativas de trabalho etc.

Trata-se de casos, comuníssimos no foro, de trabalhadores situados numa zona cinzenta, em que o suposto empregado reclamante, se não obtiver êxito na pretensão de reconhecimento de vínculo empregatício, vê-se na contingência, após anos de espera, de ingressar com outra ação, na justiça estadual, para demandar por direitos da qualidade de autônomo.

Ora, isso não faz muito sentido se se pensar em economia e em celeridade processual e, sobretudo, no interesse do jurisdicionado e da sociedade em alcançar uma pronta resposta para o conflito.

Parece muito mais razoável e consentâneo com a rapidez, exigida na solução do litígio, que se concentre a competência apenas num único segmento do Poder Judiciário, quer para a demanda na qualidade de autônomo, quer para a demanda na qualidade de empregado, até porque, insisto, freqüentemente há dúvida fundada quanto à natureza da relação jurídica que vincula os litigantes.

Assim, doravante, em casos que tais, bastará que o reclamante formule um *pedido principal, com suporte no vínculo empregatício, e um pedido sucessivo, com suporte em outro contrato de atividade, para que a Justiça do Trabalho, de todo modo, equacione o litígio.*

Naturalmente, o reconhecimento da competência material da Justiça do Trabalho para julgar o pedido sucessivo, formulado na qualidade de trabalhador autônomo, deriva de igual competência para o pedido principal, que também poderá ser deduzido nessa qualidade.

Por derradeiro, havia uma justificativa política, sumamente relevante, em favor da ampliação da competência da Justiça do Trabalho: a necessidade de fortalecimento político da instituição, de uns tempos a esta parte combatida pela proposta de extinção. E esse fortalecimento se alcançou alargando-se os domínios da Justiça do Trabalho para o dissídio individual. Naturalmente, competência é poder.

Bem se compreende também a ampliação dos domínios da Justiça do Trabalho quando se atende para o fato de que tal providência, no fundo, apenas contrabalança a relativa perda de competência normativa dos Tribunais do Trabalho e que, inclusive, tende a ser extinta.

Não ignoro algumas objeções sérias levantadas a propósito.

Argumenta-se, por exemplo, que uma dilatação desse porte na competência material da Justiça do Trabalho comprometeria sua especialização.

Está claro que, como todos sabemos, em suas origens, a Justiça do Trabalho constituiu e constitui uma jurisdição especial, destinada a solucionar um conflito especial, mediante a aplicação de um direito material e de um direito processual (do Trabalho) igualmente especiais.

Evidentemente que essa é, sempre foi e sempre será a missão por excelência da Justiça do Trabalho.

Todavia, a Justiça do Trabalho, como tudo na vida, precisava evoluir e acompanhar o dinamismo da sociedade, sob pena de soçobrar ante os novos ventos de modernidade.

Ademais, a especialização natural no conflito oriundo da relação de emprego não é e nunca foi incompatível com uma competência paralela para as lides decorrentes de relação de trabalho.

Conforme escrevi alhures, o que qualifica de especial uma jurisdição é o concurso simultâneo de dois elementos contemplados em lei:

- a) uma especialização da função jurisdicional, cometendo-a especificamente, ou precipuamente, à resolução de lides de uma determinada natureza; isto é, conflitos de interesses subjacentes a determinada relação jurídica;
- b) a existência de um corpo de juízes que, compondo uma organização administrativa própria e à margem do quadro da magistratura ordinária, esteja permanentemente investido da cognição (*rectius*: competência material) para certo grupo de controvérsias.

Ora, nada disso a Justiça do Trabalho perdeu no que se lhe ampliou a competência para as lides oriundas de relação de trabalho.

Impende realçar que o art. 8º, parágrafo único da CLT, sempre permitiu ao Juiz do Trabalho a invocação subsidiária do direito comum para solucionar o litígio tipicamente trabalhista, o que denota, como assinala Magano, o repúdio do legislador

em cavar um fosso isolacionista em torno do Direito do Trabalho (*Manual de Direito do Trabalho*).

Não se deve esquecer também de que o dissídio do pequeno empregado sempre foi julgado pela Justiça do Trabalho sob a ótica do Direito Civil (CLT, art. 652, III).

Do mesmo modo, mediante aplicação do Direito Civil, a Justiça do Trabalho já julgava, com frequência, sob o beneplácito do Supremo Tribunal Federal, dissídios entre empregado e empregador por *dano moral*.

Incursões no Direito Previdenciário, a Justiça do Trabalho já se vê na contingência de promover, aqui e acolá, ainda que incidentalmente, em virtude da competência constitucional atual para execução de contribuições previdenciárias decorrentes de débitos trabalhistas, ou de cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Não creio, assim, que mesmo essa expressiva ampliação de competência afete a especialização da Justiça do Trabalho.

Haverá necessidade, sim, de uma reciclagem intelectual do Juiz do Trabalho. Um aprimoramento técnico-jurídico, mormente no âmbito do Direito Civil, do Direito Comercial e do Direito Administrativo, mas não a ponto de implicar uma perda na especialização da Justiça do Trabalho para o dissídio derivante da relação de emprego.

De que necessitam os juízes do trabalho, a partir da EC 45/04, em maior ou em menor medida, é superar o vício de propender para identificar, aqui e acolá, um vínculo empregatício, ou de solucionar as lides apenas sob a ótica das normas e princípios do Direito do Trabalho. Essa postura simplificadora e reducionista do complexo e vasto fenômeno das relações jurídicas de trabalho haverá de ser suplantada, sob pena de a Justiça do Trabalho desprestigiar-se e desmoralizar-se perante a sociedade.

É extrema de dúvidas que a competência material que se outorgou à Justiça do Trabalho exigirá dela que lance um novo olhar sobre os litígios a que será chamada a dirimir, olhar muitas vezes bem diverso daquele mediante o qual está habituada a compor os conflitos trabalhistas tradicionais.

Outra objeção que tem sido apresentada sustenta que a ampliação de competência congestionaria ainda mais a Justiça do Trabalho, já a braços com dificuldades para fazer frente às causas entre empregado e empregador.

O argumento impressiona, mas a mim não convence.

É certo que, antes da ampliação de competência em apreço, já se detectavam alguns pontos isolados de estrangulamento na outorga da prestação jurisdicional trabalhista, sobretudo no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

Dois aspectos, todavia, são ponderáveis:

1º) o TST obviamente não é a Justiça do Trabalho, e a sua delicada situação, do ponto de vista da demora no julgamento dos recursos, apesar de todos

os esforços envidados, pode e certamente será solucionada mediante outras medidas adequadas;

2º) inegavelmente, ainda que em caráter pontual, há Varas do Trabalho e alguns Tribunais Regionais do Trabalho subaproveitados.

Ademais, penso que a relativa morosidade na entrega da prestação jurisdicional trabalhista, a par de pontual, pouco tem a ver com a amplitude da competência material da Justiça do Trabalho. Decorre muito mais de outras e diversificadas causas, tal como um sistema recursal irracional. Basta confrontar-se a recorribilidade das decisões proferidas nos nossos dissídios submetidos ao rito sumaríssimo com a recorribilidade muito mais restrita nos Juizados Especiais Cíveis da Justiça Estadual e da Federal em que nos inspiramos...

## 2 DISSÍDIOS INDIVIDUAIS SINDICAIS

O sindicato assume diferentes posições no processo trabalhista, ou seja, nele intervém em distintas qualidades jurídicas.

Cifrando-se a abordagem ao âmbito estrito do dissídio *individual*, constata-se que o sindicato demanda em juízo, ou é demandado, fundamentalmente, ostentando *três díspares qualidades jurídicas*.

Na primeira, o sindicato move a ação em nome próprio, mas deduz em juízo pretensão jurídica trabalhista *em prol dos associados, ou dos integrantes da categoria profissional* (CF/88, art. 8º, III), atuando como substituto processual.

A segunda forma de atuação judicial do sindicato, no plano do dissídio *individual*, dá-se mediante representação legal, postulando em juízo em nome e em favor dos integrantes da categoria que nominar, associados ou não (CLT, arts. 513, a, e 791, § 1º).

Os litígios entre empregador e sindicato profissional, quer na qualidade de substituto processual, quer na qualidade de representante legal, sempre se encartaram pacificamente na competência material da Justiça do Trabalho, o que hoje se embasa na norma insculpida no art. 114, inciso I, da CF/88.

Há, contudo, uma terceira qualidade jurídica sob a qual o sindicato pode intervir na relação processual: em nome próprio e na defesa de *direito próprio* (naturalmente, dele, sindicato). Em semelhante circunstância, o sindicato figura em juízo como suposto titular de um direito *pessoal*, isto é, defendendo interesse dele como pessoa jurídica e não de quaisquer integrantes da categoria representada.

Os dissídios individuais sindicais desta última espécie podem apresentar-se em juízo sob multiformes facetas, no Direito brasileiro, destacando-se as seguintes subespécies: a) os intersindicais *não* coletivos; b) os intra-sindicais; c) os sindicais sobre contribuições.

Até sobrevir a EC 45/04, os dissídios individuais sindicais para defesa de interesse próprio da entidade somente se inscreviam na competência material da Justiça do Trabalho brasileira quando se originassem do cumprimento de acordo



coletivo ou de convenção coletiva de trabalho (Lei nº 8.984, de 07.02.1995), bem assim quando derivassem de sentença normativa ou de acordo em dissídio coletivo (art. 114, *fine*, da CF/88, em sua redação originária).

O art. 114, inciso III, da CF/88, com a redação imprimida pela EC 45/04, passou a atribuir à Justiça do Trabalho competência para “as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores”.

Lastimavelmente, o mencionado preceito constitucional não disse tudo e nem disse bem para o fim a que se propôs.

A norma comporta duas leituras.

Ante uma primeira e puramente literal interpretação, a mais indigente de todas, seria tímido, no particular, o avanço: ampliaria a competência material da Justiça do Trabalho apenas para nela inscrever também a disputa intersindical de representatividade. Essa exegese, todavia, não pode prevalecer porquanto limitaria demasiadamente uma norma bem mais abrangente.

Semelhante exegese restritiva há de ceder passo ao evidente escopo da norma constitucional de cometer à Justiça do Trabalho competência não apenas para as lides sobre representação sindical, como também para quaisquer outras que envolvam o direito sindical, ainda que não estritamente “sobre representação sindical”, contanto que intra-sindicais, intersindicais ou entre sindicato e empregador.

Sabe-se que há muitos outros dissídios individuais que emergem do direito sindical, além dos conflitos sobre representação sindical, referidos no texto de forma meramente exemplificativa, e não exaustiva.

Soaria irracional e logicamente incompreensível persistir proclamando a incompetência da Justiça do Trabalho para instruir e julgar os demais litígios emergentes da vida sindical, que, inclusive, cresceram desmedidamente após a CF/88 e tendem a aumentar se se implantar um regime de plena liberdade sindical em nosso País, como se anuncia.

Com efeito, as mesmas razões que ditaram a expansão dos domínios da Justiça do Trabalho para os conflitos sobre representação sindical concorrem para o reconhecimento de igual competência para todos os demais dissídios individuais sobre direito sindical. Resulta manifesto que os Tribunais do Trabalho devem ser reputados os juízos naturais de causas dessa espécie, quando menos pela notória especialização requerida no julgamento.

Em meu entender, o novel art. 114, inciso III, da CF/88, atribuiu uma competência material genérica à Justiça do Trabalho para *quaisquer* dissídios intra-sindicais, intersindicais ou entre sindicato e empregador que envolvam a aplicação do direito sindical, de que é mero exemplo a disputa intersindical de representatividade.

Sob tal perspectiva, pois, examina-se a seguir a vasta gama concebível de situações.

### 2.1 *Intersindicais não coletivos*

Consideram-se dissídios intersindicais *não* coletivos, como sugere a própria denominação, os dissídios individuais que opõem sindicatos atuando na tutela de direito pessoal da entidade.

Comuníssimos entre sindicatos concorrentes nos sistemas de pluralidade sindical, esses dissídios igualmente tornaram-se freqüentes no Direito brasileiro depois que sobreveio a CF/88. Exemplos emblemáticos de dissídios intersindicais *não* coletivos são os seguintes: a) os de representatividade; b) os declaratórios de vínculo jurídico-sindical entre sindicato e federação; c) os cautelares, como o que objetiva sustar os efeitos de convenção coletiva de trabalho.

#### 2.1.1 Intersindicais de representatividade

As lides intersindicais, cujo objeto consista na declaração do direito de representação legal da categoria econômica, ou da categoria profissional, em caráter definitivo e com o atributo da coisa julgada, foram deslocadas da Justiça estadual para a Justiça do Trabalho, consoante resulta do art. 114, inciso III, da CF/88.

Em realidade, os sindicatos demandam na tutela de uma pretensão jurídica própria – o reconhecimento do direito de representar legalmente a categoria profissional, ou a categoria econômica –, e não buscando resguardar interesses da categoria.

Observava-se neste ponto uma das muitas e graves lacunas da regulação constitucional da competência material da Justiça do Trabalho no direito positivo brasileiro. Ora, nada justificava excluir da órbita do Judiciário Trabalhista tais dissídios, porquanto são solucionados por normas e princípios do Direito do Trabalho.

#### 2.1.2 Dissídio declaratório de vínculo jurídico-sindical

O dissídio intersindical *não* coletivo, por vezes, trava-se entre sindicato e entidade sindical de grau superior, objetivando um pronunciamento declaratório de vínculo jurídico-sindical, de maneira a que o primeiro possa filiar-se ao segundo.

Litígio dessa natureza recai agora na competência da Justiça do Trabalho, em face do art. 114, inciso III, da CF/88, pois se equaciona à luz do direito sindical.

### 2.2 *Dissídios intra-sindicais*

Reputam-se dissídios intra-sindicais, ou internos, os dissídios individuais em que se digladiam um sindicato, atuando na tutela de direito pessoal da entidade, e um associado, ou membro da categoria profissional, ou da categoria econômica.

Atualmente, no Direito brasileiro, os casos mais comuns de disputas intestinas envoltas do sindicato são os seguintes: a) por direitos trabalhistas de dirigente sindical *licenciado*; b) para anulação de eleição sindical ou de assembléia geral sindical; c) para cobrança de contribuições sindicais.

No Brasil, até surgir a EC 45/04, as lides intra-sindicais, em princípio, *escapavam* à competência do Judiciário Trabalhista, dada a deficiente, fragmentária e assistemática disciplina legal da matéria. Hoje, dá-se o inverso, conforme se aborda mais pormenorizadamente a seguir.

### 2.2.1 Dirigente sindical licenciado

A lei brasileira considera “de licença não remunerada” e, portanto, de suspensão da execução do contrato o tempo em que o empregado afastar-se do trabalho para o desempenho de cargo de administração sindical (CLT, art. 543, § 2º). Possibilita, no entanto, à assembléia geral do sindicato arbitrar “uma gratificação nunca excedente da importância de sua remuneração na profissão respectiva” quando o empregado, para o exercício do mandato, tiver de ausentar-se do trabalho (CLT, art. 521, parágrafo único).

Configura-se algumas vezes dissídio individual entre o dirigente sindical licenciado e o seu próprio sindicato, tendo por objeto obrigações de natureza trabalhista (como férias, 13º salário e salário), em que se haveria sub-rogado o sindicato enquanto suspenso o contrato de emprego.

Por mais insólito que fosse, máxime em se tratando de um conflito trabalhista regulado tão-somente pelo Direito do Trabalho, o litígio interno entre o sindicato e o seu dirigente afastado transcendia da competência material da Justiça do Trabalho.

Presentemente, porém, o art. 114, inciso III, da CF/88, dá suporte ao reconhecimento da competência material da Justiça do Trabalho para equacioná-lo.

### 2.2.2 Dissídio para anulação de eleição sindical

A lide de que participem o sindicato e/ou o respectivo Presidente, de um lado, e integrante da categoria, de outro, cujo objeto principal seja declarar a invalidade de procedimento de eleição sindical, até recentemente estranha à competência material da Justiça do Trabalho, passa a recair em seu domínio em virtude do que reza art. 114, inciso III, da CF/88.

### 2.2.3 Dissídio para anulação de assembléia geral sindical

O dissídio individual entre membro da categoria e o próprio sindicato, pleiteando a anulação de assembléia geral da entidade de classe, sob alegação de irregularidade, surpreendentemente também não se amoldava à competência material da Justiça do Trabalho brasileira até a EC 45/04.

A hipótese hoje se subsume ao art. 114, inciso III, da Constituição Federal, até porque ventila tema estritamente de direito sindical e constitui teoricamente um conflito trabalhista, ainda que atípico.

### 2.3 Sindicais sobre contribuições

Dentre as fontes de receita das entidades sindicais, sobrelevam as seguintes *contribuições*: a) desconto ou contribuição assistencial, ou “taxa de reversão salarial”,

prevista em norma coletiva; b) contribuição confederativa (CF/88, art. 8º, inciso IV); c) contribuição sindical (CLT, arts. 548, a, e 578); d) mensalidade do associado (CLT, art. 548, b).

As mencionadas contribuições constantemente provocam dissídios individuais envolvendo as entidades sindicais: ora entre sindicato profissional e empregador, ora entre sindicato e associado, ora entre sindicato e membro da categoria econômica ou da categoria profissional.

Cuidando-se sempre de litígios regulados e dirimidos apenas por normas e princípios do Direito do Trabalho, em face do art. 114, inciso III, da Constituição Federal, passaram a gravitar, todos, na órbita da Justiça do Trabalho, ainda quando não assentados em instrumento normativo. Vale dizer: a circunstância de a cobrança – por exemplo, de contribuição assistencial, ou de contribuição confederativa – lastrear-se apenas em deliberação de assembléia geral da categoria não mais tem o condão de retirar a causa da competência da Justiça do Trabalho, mesmo que o dissídio trave-se entre sindicato patronal e membro da categoria econômica.<sup>7</sup>

Não permanece mais à margem da Justiça do Trabalho sequer a cobrança executiva da *contribuição sindical propriamente dita*, visto que promovida pelas entidades sindicais em face de um empregador.

Sabe-se que, disciplinada em lei de modo minucioso (CLT, arts. 578 a 610), a cobrança judicial da contribuição sindical opera-se mediante *execução de título extrajudicial*, com os privilégios da Fazenda Pública, exclusive “foro especial” (CLT, art. 606 e parágrafos).

Uma vez que se trata de lide entre sindicato e empregador, toca agora à Justiça do Trabalho, em virtude do que reza o art. 114, inciso III, da CF/88, *executar* o empregador inadimplente em contribuição sindical, a requerimento do interessado.

Naturalmente, a contribuição sindical não gera apenas execução de título extrajudicial. Com efeito, as lides intersindicais de representatividade, multiplicadas pela vigente Constituição Federal, não raro suscitam dúvida sobre a quem efetuar o recolhimento desse tributo, provocando, em decorrência, um litígio paralelo sobre a contribuição sindical (às vezes, também sobre o desconto assistencial). Surge, então, uma ação de consignação em pagamento intentada pelo empregador em desfavor de dois ou mais sindicatos que disputam entre si a primazia da representação legal da categoria.

A exemplo de qualquer outra controvérsia entre sindicato e empregador, a lide da ação de consignação em pagamento entre empresa e sindicato passa a integrar a competência material da Justiça do Trabalho, seja ante o que reza art. 114, inciso III, da CF/88, seja porque respeita a um instituto de Direito Sindical. A jurisprudência em contrário do STJ e do STF não foi recepcionada pelo novel mandamento constitucional.

---

7 Superada, em meu entender, a Orientação Jurisprudencial nº 290 da SDI do TST em sentido contrário.

### 3 LIDES DE PENALIDADES ADMINISTRATIVAS IMPOSTAS AOS EMPREGADORES

Uma das mais importantes inovações introduzidas pela EC 45/04 repousa no art. 114, inciso VII, da Constituição Federal, no que se outorgou competência material à Justiça do Trabalho para processar e julgar “as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho”.

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 alguma para escapar à órbita da jurisdição especializada trabalhista.

O mandamento constitucional em foco rompe com tradicional entendimento sufragado pela jurisprudência consistente em atribuir tais causas à esfera da Justiça Federal. Doravante, malgrado figure a União em um dos pólos da relação processual, a lide é da competência material da Justiça do Trabalho.

A competência em tela é para qualquer ação, seja a execução de título extrajudicial proposta pela Fazenda Pública federal, seja qualquer demanda intentada pelo empregador visando a invalidar a sanção administrativa que lhe haja infligido a fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho.

A aludida competência abrange, pois, entre outras, a ação anulatória e também o mandado de segurança impetrado contra ato da autoridade administrativa do Ministério do Trabalho.

Não havendo norma expressa que inscreva o mandado de segurança na competência originária dos Tribunais Regionais, inquestionável que se submete ele às regras gerais de determinação de competência funcional: será impetrado *perante as Varas do Trabalho*, com recursos para as Cortes superiores.

Penso que, num primeiro momento, a tramitação dessas causas haverá de pautar-se pelo procedimento comum ordinário, traçado pela legislação processual trabalhista, com as necessárias adaptações, salvo causa para a qual a lei preveja rito especial disciplinado em legislação específica (caso do mandado de segurança).

### 4 LIDES DECORRENTES DE DANO MORAL OU PATRIMONIAL. ACIDENTE DE TRABALHO

O art. 114, inciso VI, da CF/88, acrescentado pela Emenda Constitucional nº 45/04, igualmente alastrou o espectro de atuação da Justiça do Trabalho para o dissídio individual cujo objeto seja indenização por dano moral ou patrimonial decorrente da relação de trabalho.

Eis aí um dos mais auspiciosos avanços no aprimoramento da competência material da Justiça do Trabalho brasileira, sobretudo porque ensejará uma repressão

mais eficaz à chaga social do trabalho escravo, pontualmente ainda identificado em nosso País.

Como se recorda, a jurisprudência, inclusive do STF, já se inclinava francamente favorável ao reconhecimento da acenada competência, seja para numerosos casos de indenização por danos *materiais*,<sup>8</sup> seja para o ressarcimento por danos *morais* em geral.

O novo art. 114, inciso VI, da CF/88, consagra definitivamente o entendimento de que recaem na competência material da Justiça do Trabalho quaisquer lides por atos ilícitos civis causados pelo empregador ao empregado, ou vice-versa, em tal condição.

Se, pois, o dano mantém uma relação direta, de causa e efeito, com o contrato de emprego, de tal modo que a causa de pedir do pedido de indenização repousa na qualidade jurídica ostentada pelos sujeitos do conflito intersubjetivo de interesses (empregado e empregador, agindo nesta condição), inarredável a competência da Justiça do Trabalho, ao menos a partir da EC 45/04, para solucionar a lide.

A meu juízo, o aspecto central da inovação constitucional repousa na competência para o ato ilícito atribuído ao empregador em face de *acidente de trabalho*.

Até sobrevir a EC 45/04, todos sabemos, a jurisprudência amplamente dominante *negava* essa competência à Justiça do Trabalho para as causas entre empregado e empregador, tendo por objeto indenização proveniente de acidente de trabalho (Súmula nº 15 do STJ). Mesmo no caso específico de dano moral decorrente desse infortúnio, a jurisprudência tendia a negar competência material à JT, não obstante iterativas decisões do Supremo Tribunal Federal, do STJ e do TST reconhecessem *genericamente* essa competência à Justiça do Trabalho, caso o dano moral *não* adviesse de acidente de trabalho.

Penso que o novo art. 114, inciso VI, da CF/88, provoca uma reviravolta no quadro da competência para o dissídio entre empregado e empregador por indenização patrimonial e moral decorrente de acidente de trabalho.

O novel panorama referente à competência para as ações resultantes de acidente de trabalho exige a compatibilização de dois preceitos constitucionais: o comentado art. 114, inciso VI, e o art. 109, inciso I, que exclui da competência da Justiça *Federal* as causas de acidente de trabalho, cometendo-as, por exclusão, à Justiça estadual.

Entendo que é imperativo *distinguir* duas situações em matéria de acidente de trabalho para efeito de determinação da competência.

A *primeira* é a das chamadas *ações acidentárias*, isto é, lides previdenciárias derivantes de acidente de trabalho, promovidas em desfavor do INSS. Assim, se a ação tem por objeto prestações previdenciárias e nela figura como sujeito passivo o

---

8 Na monografia *Competência Material Trabalhista*, expus ampla casuística.

INSS, inequivocamente se inscreve na competência da Justiça Comum dos Estados, em face do que estatuem o art. 109, inciso I, da CF/88, e o art. 19, inciso II, da Lei nº 6.367, de 19.10.1976.

A *segunda* situação é a das lides entre empregado e empregador por indenização de dano patrimonial e/ou de dano moral causado pelo acidente de trabalho.

Para estas últimas lides, a Justiça do Trabalho passou a ser o juízo natural, apesar de a solução do litígio operar-se, evidentemente, mediante a aplicação das normas do Direito Civil.

Uma vez que a pretensão é a de obter uma indenização pelo dano supostamente advindo da conduta culposa ou dolosa do empregador, ao provocar o acidente, a hipótese amolda-se plenamente ao novo art. 114, inciso VI, da Constituição Federal.

Afora isso, o mandamento constitucional em apreço não distingue a natureza do ato ilícito ou a natureza do pedido de indenização para o fim de fixação da competência.

Não se pode ignorar também que o acidente de trabalho é um mero desdobramento do labor pessoal e subordinado prestado a outrem e, em decorrência, gera uma causa acessória e conexa da lide trabalhista típica.

De sorte que não há mesmo razão jurídica ou lógica para que as lides decorrentes de acidente de trabalho entre empregado e empregador transcendam da competência da Justiça do Trabalho.

A rigor, parece-me que constituiria até um contra-senso admitir-se a competência material da Justiça do Trabalho para causas *em geral* entre empregado e empregador em que se discuta indenização por danos materiais ou por danos morais e, ao mesmo tempo, *negar-se* semelhante competência caso o ato ilícito em que se funda a ação fosse o acidente de trabalho. Seria admitir competência da Justiça do Trabalho para o *gênero*, não para a *espécie*...

Observe-se que, no Direito Comparado, a Alemanha inclui na competência da Justiça do Trabalho “controvérsias de direito privado provenientes de conduta antijurídica, desde que esta esteja em correlação com o contrato de trabalho”.

### 5 LIDES DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE

A greve, como fenômeno de patologia social inerente ao mundo do trabalho humano, rende ensejo, no ordenamento jurídico brasileiro, a ações individuais e a ações coletivas.

A EC 45/04, ao emprestar nova redação ao art. 114 da CF/88, pôs em realce essa duplicidade de ações de natureza diversa geradas pela greve, com repercussão na determinação da competência.

De um lado, ao encetar uma readequação do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, o art. 114, §§ 2º e 3º, manteve-o de forma muito mitigada, restringindo a duas as hipóteses de ações coletivas:

- 1ª) greve em atividades essenciais, mediante provocação do Ministério Público do Trabalho;
- 2ª) dissídio coletivo de natureza econômica, suscitado em conjunto pelos sindicatos patronal e profissional, quando uma das partes recusar-se à negociação coletiva ou à arbitragem privada.

De outro lado, o art. 114, inciso II, prescreveu que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar “as ações que envolvam exercício do direito de greve”.

A interpretação sistemática das aludidas normas constitucionais parece conduzir indubitavelmente à conclusão de que o art. 114, inciso II, concerne às ações *individuais* entre empregado e empregador, nesta condição, em virtude do exercício do direito de greve, porquanto das ações *coletivas* a que a greve também possa dar causa já tratam os §§ 2º e 3º do art. 114.

Estou convencido de que o art. 114, inciso II, passou a encartar na competência material da Justiça do Trabalho, entre outras, as *ações possessórias* entre empregado e/ou sindicato e empregador em face do exercício do direito de greve.

Como se sabe, a lei brasileira autoriza a defesa judicial da posse, fundamentalmente, mediante três ações: ação de manutenção de posse, em caso de turbação; ação de reintegração de posse, em caso de esbulho; e interdito proibitório, em caso de justo receio de violência iminente que possa molestar ou esbulhar a posse. Em qualquer dessas situações, se a turbação, o esbulho ou a violência iminente à posse deriva do exercício do direito de greve, a competência para equacionar a lide vem de ser deslocada da Justiça estadual para a Justiça do Trabalho.

Há muito que sustento essa competência da Justiça do Trabalho.<sup>9</sup>

Com efeito. Algumas vezes, o empregado ou um grupo determinado de empregados ocupa ou ameaça ocupar a fábrica, o escritório, a loja, a agência bancária, ou, enfim, o estabelecimento do empregador, no curso de uma greve, como meio de pressão para obter o acolhimento de reivindicações trabalhistas. Outras vezes, mediante o uso ou ameaça de violência, inibe-se o acesso ao estabelecimento, impedindo-se o exercício do direito ao trabalho, ou de obstando-se o exercício de atividade econômica ou profissional.

Situações que tais autorizam o manejo de ação possessória, agora perante a Justiça do Trabalho.

Se o dissídio alusivo à posse do imóvel, apesar de alheio a uma prestação derivada do contrato de trabalho, indubitavelmente fere-se entre empregado e empregador, ambos agindo nesta condição, não havia por que mesmo negar-se competência ao Judiciário Trabalhista. Em semelhante circunstância, quem atinge

---

9 Vide *Competência material trabalhista*. São Paulo: LTr, 1994. 256 p.



o direito de posse é o *empregado* atuando como tal, ainda que sob a liderança do respectivo sindicato. O conflito de interesses trava-se, no fundo, por um comportamento *trabalhista* qualquer do empregador, agindo igualmente como tal.

No caso, o comprometimento do direito à posse não constitui senão um seriíssimo incidente ou desdobramento do exercício do direito de greve.

Sabe-se que o dissídio coletivo não é a via idônea nem a que propicia remédio jurídico expedito para a defesa da posse, o que pode alcançar-se apenas com liminar em ação possessória.

No entanto, seria ilógico e inexplicável que à Justiça do Trabalho fosse dado conhecer e julgar do dissídio *coletivo* para pacificar a greve, que igualmente lhe fosse dado equacionar os dissídios individuais para a caracterização de justa causa por excesso deste ou daquele empregado no movimento paredista e *não* se lhe reconhecesse competência para examinar um outro aspecto do *mesmo* fato social: a turbação, o esbulho ou a violência à posse do empregador em virtude da greve.

Semelhante dicotomia da competência para os diferentes aspectos trabalhistas do *mesmo* fato social poderia, inclusive, ensejar pronunciamentos decisórios conflitantes entre a Justiça do Trabalho e a Justiça comum, o que só deporia contra o Poder Judiciário, causando-lhe desprestígio.

Basta ter em vista o seguinte exemplo: suponha-se que três empregados dirigentes sindicais hajam sido acusados de ocupar violentamente uma fábrica, no curso de greve; no inquérito para apuração de falta grave, na Justiça do Trabalho, julga-se improvado esse fato; na Justiça comum, em ação de reintegração de posse, dá-se liminar e ganho de causa definitivo ao empregador, concluindo-se de forma diametralmente oposta.

A nova competência da Justiça do Trabalho, portanto, é medida ditada pelo mais elementar bom senso, sobretudo a fim de obviar o risco de decisões discrepantes, em casos que tais.

Mas o campo de incidência do art. 114, inciso II, da CF/88, não se cinge às possessórias intentadas pelo empregador em decorrência do exercício do direito de greve. Enlaça igualmente na competência da Justiça do Trabalho quaisquer ações individuais trabalhistas propostas por empregados ou entidades sindicais em face do empregador e destinadas à prevenção e à repressão de *conduta anti-sindical patronal* que aflore no curso de uma greve.

Sabe-se que caracteriza *conduta anti-sindical* qualquer ato do empregador que afronte a liberdade ou a atividade sindical. Assim, por exemplo, uma despedida massiva de natureza retaliatória ou discriminatória, em virtude de participação em greve, configura *conduta anti-sindical* passível de repressão na Justiça do Trabalho. Ações desse jaez, hoje incomuns, tendem a proliferar num ambiente de plena liberdade sindical, sob os auspícios da desejável ratificação da Convenção nº 87 da OIT, em direção ao que marchamos inexoravelmente.

Embora questionável, a uma primeira análise parece-me que a competência *funcional* para as ações de que cogita o art. 114, inciso II, da Constituição Federal,

deva ser reservada ao Tribunal do Trabalho a que competir, em tese, o julgamento do dissídio coletivo de greve. Conquanto omissa a lei a respeito, penso que se impõe essa solução ao menos por duas razões básicas: a um, porque se já instaurado dissídio coletivo decorrente de greve, a lei manda distribuir por dependência causa de qualquer natureza quando se relacionar por conexão ou continência com outra já ajuizada (CPC, art. 253, I); a dois, porque, de todo modo, a qualquer tempo o dissídio coletivo poderá ser ajuizado; se assim é, haveria risco de decisões conflitantes se se adotar a cisão da competência entre o Tribunal e a Vara do Trabalho para o exame de aspectos do mesmo exercício do direito de greve em concreto.

### 6 JUÍZO CRÍTICO. OMISSÕES. CONCLUSÃO

Como visto, é certo que a nova redação do art. 114 da Constituição Federal introduziu alguns avanços significativos na disciplina da competência material da Justiça do Trabalho.

Cabe agora à Justiça do Trabalho, que tanto lutou para implementar a reforma do Poder Judiciário, *reformatar-se* para cumprir a notável missão de que vem de ser investida.

Desafortunadamente, todavia, o conjunto de normas dos diversos incisos da atual redação do art. 114 está longe de espelhar uma regulamentação ideal, pois se ressentido de importantes imperfeições técnicas e, sobretudo, de graves omissões.

Em primeiro lugar, salta à vista que o texto está vazado de uma redação infeliz e tecnicamente imprópria ao dispor, repetidas vezes (art. 114), que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar “as ações” que menciona. Evidentemente, a Justiça do Trabalho soluciona “dissídios” *ou lides* que lhe são submetidos mediante o exercício do direito de ação. Não julga, portanto, “ação”, cujo conceito é diverso.

Em segundo lugar, como busquei demonstrar, há grave *contradição* entre os incisos I (relação de trabalho) e IX (relação de trabalho, na forma da lei) do art. 114.

Em terceiro lugar, também é profundamente infeliz o art. 114, inciso V, ao atribuir competência à *Justiça do Trabalho* para julgar “*conflito de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista*”. Naturalmente, os conflitos de competência *não* são julgados pela *Justiça do Trabalho*, mas unicamente pelos *Tribunais do Trabalho*, porquanto tão-somente os tribunais têm ascendência hierárquica sobre os órgãos em conflito para determinar o competente no caso concreto. Baralhou-se aí flagrantemente a disciplina da competência material da Justiça do Trabalho com a disciplina da competência *funcional* ou hierárquica dos *tribunais* do trabalho, o que é muito diverso.

Sobretudo, todavia, o texto aprovado incorre também em várias e graves *omissões no particular*. Com efeito, *não* inscreve na competência da Justiça do Trabalho:

- a) dissídio individual oriundo do cumprimento das decisões da Justiça do Trabalho (art. 114, *fine*, na redação originária da CF/88); são as chamadas

## DOUTRINA

*lides derivadas*, que, em boa hora, a atual Carta Magna, colmatando grave lacuna da Constituição anterior, havia confiado à Justiça do Trabalho, e que a *autorizava* processar e julgar, por exemplo, os embargos de terceiro;<sup>10</sup>

- b) silencia completamente sobre a competência dos Tribunais do Trabalho para o *dissídio coletivo de natureza jurídica*.

De tudo quanto se expôs, pode-se concluir que, malgrado importantes aperfeiçoamentos, persiste insatisfatório, deficiente e lacunoso o disciplinamento normativo constitucional da competência material da Justiça do Trabalho.

Não é difícil antever, lastimavelmente, que tal circunstância decerto conspirará contra a desejável celeridade e efetividade do processo do trabalho, bem assim concorrerá para ratificar, uma vez mais, o acerto da afirmativa de Henri de Page: “As questões sobre competência são a praga da Justiça”.

---

10 Felizmente, o Senado Federal aprovou o acréscimo do inciso X ao art. 114, restabelecendo e até ampliando a competência da JT para “os litígios que tenham origem no cumprimento de seus próprios atos e sentenças, inclusive coletivas”. O texto, todavia, retorna à Câmara dos Deputados. Daí porque, no interregno entre a publicação da EC 45/04 e a eventual aprovação dessa norma pela Câmara, teremos um período em que a Justiça do Trabalho irá ressentir-se dessa seriíssima lacuna.