

**A NOVA COMPETÊNCIA JURISDICIONAL À LUZ DA EMENDA
CONSTITUCIONAL N. 45, DE 2004
Primeiras manifestações concretas***

Alice Monteiro de Barros**

SUMÁRIO

- 1 AMPLIAÇÃO CRESCENTE DO DIREITO DO TRABALHO**
- 2 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROCESSAR E JULGAR AS AÇÕES ORIUNDAS DA RELAÇÃO DE TRABALHO**
- 2.1 Servidores públicos**
- 3 DANO MORAL E MATERIAL PROVENIENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO**
- 4 AÇÕES DE REPRESENTATIVIDADE ENTRE ENTIDADES SINDICAIS**
- 4.1 Conflitos sindicais impróprios**
- 4.2 Conflitos intersindicais, intra-sindicais e extra-sindicais**
- 5 LIDES QUE ENVOLVEM EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE. AÇÕES POSSESSÓRIAS**
- 6 AÇÕES RELATIVAS À PENALIDADE ADMINISTRATIVA. PRIMEIRAS MANIFESTAÇÕES CONCRETAS**
- 7 EXECUÇÃO DE OFÍCIO DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS**

1 AMPLIAÇÃO CRESCENTE DO DIREITO DO TRABALHO

É sabido que uma das características do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho é a tendência à ampliação crescente, o que levou a doutrina a apelidar o primeiro de “direito em vir a ser”. Essa característica se manifesta no campo do direito material, principalmente, no tocante à intensidade, com a criação de novos institutos, como o adicional de penosidade, a licença-paternidade e a proteção contra os efeitos da automação, introduzidos pela Constituição de 1988. Essa característica manifesta-se também no que se refere à extensão pessoal, isto é, o Direito do Trabalho tende a incluir na sua esfera normativa um número cada vez maior de pessoas, além do empregado urbano e rural, como ocorreu com o trabalhador avulso e começa a se verificar com a empregada doméstica, cujos direitos foram sobejamente ampliados pela Constituição da República de 1988. Trata-se de um fenômeno mundial. Na Alemanha, em 2002, passou a vigorar uma lei admitindo o vínculo empregatício entre a prostituta e o bordel. Na Espanha, o presidiário que presta serviços à penitenciária a que está recolhido é empregado do Estado. É natural, portanto, que o Direito Processual do Trabalho, como instrumento que é, acompanhe essa inclinação de ampliação do direito material.

* Palestra proferida no IX Congresso Brasileiro de Processo Civil e Trabalhista realizado em Natal em outubro de 2005.

** Doutora em Direito Privado pela Faculdade de Direito da UFMG, Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e Profª Adjunto IV da Faculdade de Direito da UFMG.

Aliás, também a legislação processual já há muitos anos mostra a tendência a incluir no seu âmbito relações jurídicas que não se estabelecem diretamente entre empregado e empregador.

Daí ter-se atribuído competência aos Tribunais do Trabalho para conciliar e julgar dissídios resultantes de empreitada em que o empreiteiro é operário ou artífice (CLT, art. 652, “a”, III). Embora o pequeno empreiteiro se identifique mais com o empregador do que com o empregado, o legislador lhe concede ação na Justiça do Trabalho, dada a sua condição econômica de pequeno empreiteiro e o fato de trabalhar junto com auxiliares. Ora, se o pequeno empreiteiro tem ação na Justiça do Trabalho para reivindicar o preço da empreitada, se o INSS também executa suas contribuições nesse segmento, relacionadas com o crédito reconhecido por sentença ou acordo, mais razão existe para se discutirem, nesta Justiça Especializada, as ações envolvendo outras relações de trabalho, como também penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização e aquelas ações que envolvam representatividade entre entidades sindicais, além de outras.

Com a nova redação dada pela Emenda n. 45, de dezembro de 2004, dispõe o art. 114 da Constituição vigente:

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;

II - as ações que envolvam exercício do 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.

A ampliação da competência da Justiça do Trabalho atende à exigência de acesso do jurisdicionado a uma estrutura mais ágil e a um processo mais simplificado.¹ Somos inteiramente favoráveis a ela.

¹ BEBBER, Júlio César. Nova competência da Justiça do Trabalho e regras processuais. *Revista LTr*, São Paulo, 69-03/324.

2 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROCESSAR E JULGAR AS AÇÕES ORIUNDAS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Assiste-se, portanto, a uma ampliação da competência para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, gênero da relação de emprego, que dá forma e objetividade ao contrato de trabalho, da qual se origina.

A relação de trabalho constitui laço que vincula cidadãos para fins de produção, sob o aspecto jurídico de um direito pessoal ou de um direito real.² Daí a necessidade de regulamentação do preceito contido nos incisos I e IX do art. 114 da Constituição. Parece-nos, todavia, que a finalidade do preceito constitucional foi incluir no âmbito da Justiça Especializada uma gama de trabalhadores do mercado informal, com o objetivo de coibir a fraude de que são vítimas certos trabalhadores subordinados, como também incluir no seu campo de atuação trabalhadores que prestam serviços pessoais, contínuos e onerosos, e estão situados nas chamadas zonas grises, isto é, zonas fronteiriças entre o trabalho subordinado, autônomo e eventual.

Habitam essas zonas grises os chapas que trabalham no transporte de carga e descarga; os cabeleireiros, manicures e pedicures que exercem suas funções nos salões de beleza em favor do proprietário; os vendedores praticistas de empresas de representação comercial; os corretores imobiliários ou de seguros; os *motoboys* e perueiros que trabalham transportando pessoas e objetos; os pintores, eletricitas e pedreiros em obras da construção civil, de um modo geral, inclusive em residências; os cooperados e respectivas cooperativas ou tomadores; os chamados “parceiros” e “meeiros” que laboram para proprietários de terras; os estagiários nas empresas que os remuneram³; os diaristas no âmbito doméstico; os diretores de sociedade; os taxistas que trabalham para proprietário de veículos, entre outros.

Definida pela Justiça do Trabalho a natureza do vínculo, se empregado, o trabalhador fará jus aos direitos trabalhistas, caso contrário, as reparações serão as do Direito Civil ou do Direito Comercial. A propósito, temos deparado com ações em que o representante comercial autônomo, em pedido sucessivo, reivindica aviso prévio e indenização pela ruptura do contrato, com amparo no art. 34 da Lei n. 4.886, de 1965. Temos negado a reivindicação quando a iniciativa da ruptura do pacto é do trabalhador.⁴ Também tem sido admitida a competência da Justiça do Trabalho para apreciar pedido alusivo ao contrato de corretagem, atrelado ao serviço de intermediação pelo corretor, por se caracterizar relação de trabalho e não relação de consumo.⁵

² GOMES, Orlando. *Direito do trabalho. Estudos*. São Paulo: LTr Editora, 1979, p. 13.

³ GIGLIO, Wagner. Considerações sobre a competência *ex ratione materiae* da Justiça do Trabalho decorrentes da Emenda Constitucional n. 45/2004. *Revista Magister. Direito Trabalhista e Previdenciário*, março/abril 2005, p. 81.

⁴ RT - 3ª Região - 7ª Turma - RO-724-2005-067-03-00-8, julgado em 27.10.2005.

⁵ TRT- 15ª Região - Proc. 0567-2005-032-15-00-1-ROPS. Acórdão 58.303/05 - 8ª C. Rel.: Juíza Irene Araium Luz - DOESP 2.12.2005. *Revista Justiça do Trabalho*, janeiro de 2006, HS Editora, p. 120.

Estão, entretanto, fora do âmbito de competência da Justiça do Trabalho as relações de consumo, que, a teor do art. 1º do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90), ocorrem quando o destinatário final dos bens ou serviços é o consumidor.

Na relação de consumo, o serviço prestado é episódico, exaure-se muitas vezes em um dia ou em algumas horas, e o consumidor que dele se utiliza o faz para satisfazer a uma necessidade própria, e não a uma atividade produtiva. Daí inexistir relação de trabalho entre, por exemplo, uma cabeleireira do salão de beleza e os clientes que atende, o motorista de táxi e o passageiro, o médico e o paciente, entre outras relações de consumo, nem sempre fáceis de serem identificadas.

2.1 Servidores públicos

A Emenda Constitucional n. 45 alterou também a competência da Justiça do Trabalho no tocante aos servidores públicos. Dispõe o art. 114 da Constituição vigente, com a nova redação dada pela Emenda, que 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.

Ora, embora a relação de trabalho do servidor estatutário (antigo funcionário público) seja institucional, e não contratual, entendemos que ela estaria incluída no verbete. O fato de o regime ser institucional significa que as condições de trabalho e remuneração não são fixadas pelas partes, mas pelo Poder Público, mediante critério político-administrativo. Não se excluíram as ações desse servidor público do âmbito da Justiça do Trabalho, como proposição emendada pelo Senado. Essa, portanto, seria uma inovação importante no que tange à tendência de ampliação crescente, não do Direito do Trabalho em si, mas da processualística trabalhista, pois aos servidores públicos estatutários seriam conferidos os direitos alinhados no art. 37 da Constituição, e aqueles do seu regime próprio.

Acontece, porém, que, em 27 de janeiro de 2005, foi concedida no STF liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3395/6-DF, para suspender qualquer interpretação do referido inciso I do art. 114 da Constituição que incluísse na competência da Justiça do Trabalho as causas entre o Poder Público e servidores a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

Persiste, portanto, a competência da Justiça do Trabalho apenas para as causas envolvendo os servidores públicos celetistas.

3 DANO MORAL E MATERIAL PROVENIENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO

Já está pacificada na doutrina e na jurisprudência, há alguns anos, a competência da Justiça do Trabalho para apreciação de demanda em que o empregado postula a compensação por dano material e/ou moral, decorrente da

relação de trabalho⁶, em face de violação à sua integridade moral e intelectual. Se não bastasse, o inciso VI do art. 114 da Constituição vigente, introduzido pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004, atribui competência à Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrente da relação de trabalho.

A controvérsia que persistiu, mesmo após a Emenda Constitucional n. 45, foi relativa à competência para apreciação de pedido de compensação por dano moral e/ou material decorrente de acidente do trabalho.

A jurisprudência trabalhista majoritária, anteriormente à Emenda Constitucional, já defendia a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a matéria.⁷

O STF, após alguma hesitação⁸, em 29 de junho de 2005, ao decidir conflito de competência, alterou seu posicionamento e definiu, por unanimidade, pela competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar ação reparadora de dano material e/ou moral resultante de acidente do trabalho ajuizada pelo empregado contra o empregador. Afirmou-se, na oportunidade, que essas ações não foram excetuadas do âmbito do citado art. 114, ao contrário, sua apreciação pela Justiça do Trabalho está contida no inciso VI do referido preceito, pois “sem o vínculo trabalhista o infortúnio não se configuraria”. Considerando que o STF é o guardião da Constituição, a ele compete interpretá-la. Assim, para evitar expectativa falsa de um direito, e por motivo de disciplina judiciária, dada a nossa condição de

⁶ Súmula n. 392 do TST.

⁷ Embargos do reclamado - Dano moral e material - Acidente de trabalho - Lesão por esforços repetitivos - LER - Competência da Justiça do Trabalho. A Justiça do Trabalho é competente para apreciar e julgar ação de indenização por dano moral e material resultante de acidente de trabalho, nos termos do artigo 114 da Constituição Federal. Quando o artigo 109, I, da Magna Carta exclui da competência da Justiça do Trabalho as causas de acidente de trabalho, logicamente está a se referir àquelas ações acidentárias dirigidas em desfavor da entidade previdenciária e não às ações indenizatórias de dano moral e material decorrentes de acidente de trabalho. Esse comando constitucional tem razão de ser, uma vez que as ações previdenciárias não visam equacionar litígio entre empregador e empregado, mas resguardar direito previdenciário, tendo no pólo passivo o INSS. O mesmo não ocorre com a ação de indenização por dano moral e material decorrente de acidente de trabalho, que configura típico litígio trabalhista, na medida em que envolve parcela devida pelo empregador ao empregado resultante do contrato havido entre as partes. Recurso parcialmente conhecido e desprovido. (TST-E-RR 483206/1998. Acórdão SD1. *Redator designado: Min. Vantuil Abdala. DJU 17.10.2003*)

⁸ Em fevereiro de 2005 (RE-394.943/SP- Rel. p/acórdão Min. Eros Grau) e em sessão plenária de 9 de março do mesmo ano (RE-438639-9/MG), por nove votos contra dois vencidos, o STF manteve a competência da Justiça Comum para apreciar pedido de compensação por dano moral advindo de acidente do trabalho sofrido por empregado, não só para evitar decisões conflitantes, como também porque a Justiça Comum estaria mais apta a fazê-lo prontamente, por possuir mais varas nas diversas cidades do Estado do que a Justiça do Trabalho.

magistrada, ressaltamos nosso entendimento contrário⁹ para acompanhar a decisão do STF e dar pela competência da Justiça do Trabalho para apreciar essa matéria.

Concluindo, em face da decisão do STF, os benefícios previdenciários, mesmo que provenientes de acidente do trabalho, continuam na esfera da competência da Justiça Estadual, enquanto os danos material e/ou moral fundados em acidente do trabalho são de competência da Justiça do Trabalho.

4 AÇÕES DE REPRESENTATIVIDADE ENTRE ENTIDADES SINDICAIS

A competência da Justiça do Trabalho, introduzida no inciso III do art. 114 já citado, para julgar ações de representatividade entre entidades sindicais, as quais são institutos de Direito Coletivo do Trabalho, foi muito oportuna.

A Emenda n. 45, de 2004, ao introduzir o inciso III no art. 114 da Constituição, atribuiu à Justiça do Trabalho competência para dirimir esses conflitos quando a autoriza a apreciar ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e entre sindicatos e empregadores.

Interpretação literal do preceito comentado induziria à conclusão de que a Justiça do Trabalho seria competente apenas para apreciar litígios intersindicais provenientes de representação sindical. Ocorre que não seria razoável excluir-se do campo de incidência dessa norma, por meio de uma exegese restritiva, a representatividade de entidades de grau superior, como ocorre com os vínculos jurídicos entre sindicato e federação, entre federações ou entre confederações, e entre estas últimas e federações ou entidades de grau inferior. Portanto, filiamos aos que sustentam que o preceito em exame abrange, de um modo geral, os litígios intersindicais, intra-sindicais¹⁰ e até mesmo os extra-sindicais.

Nesse contexto, após a Emenda Constitucional n. 45, compete à Justiça do Trabalho apreciar os conflitos intersindicais de representatividade, definindo qual a entidade sindical que representa a categoria econômica ou profissional; os conflitos intersindicais que versam sobre a declaração do vínculo jurídico entre sindicato e federação, entre esta e a confederação, e ainda os conflitos que visam a sustar os efeitos de convenção coletiva, por meio de medida cautelar.

Aliás, inúmeras dessas questões alusivas à representatividade já eram apreciadas incidentalmente pela Justiça do Trabalho, nos processos de dissídio coletivo. E assim é que o TST decidiu, na hipótese de disputa de representação, que deverá permanecer com o sindicato mais antigo a titularidade da representação da categoria interessada até o trânsito em julgado de decisão que concede o desmembramento do novo sindicato.¹¹

⁹ Como a nova redação dada ao art. 114 da Constituição vigente, em dezembro de 2004, não incluiu no âmbito da competência da Justiça do Trabalho as ações de acidente do trabalho, e para evitar decisões conflitantes, comungamos no entendimento segundo o qual não há como estender-lhe a competência para apreciar as ações de compensação por dano moral ou patrimonial oriundas desse infortúnio, em face do art. 109, inciso I, do mesmo texto constitucional, salvo se a questão do acidente do trabalho já estiver definida. Deveria o legislador ter ousado, passando essa matéria para a Justiça do Trabalho, por evidente analogia entre a lide trabalhista e o infortúnio do trabalho.

¹⁰ Cf. DALAZEN, João Oreste. A reforma do judiciário e os novos marcos da competência material de Justiça do Trabalho no Brasil. *Revista LTr*, São Paulo, n. 69-3/263.

¹¹ TST - RO-DC-532.662/1999.1 - SDC/99 - Rel.: Min. Darcy Carlos Mahle - DJU 25.06.1999.

Por outro lado, é sabido que o Direito Sindical brasileiro adota, pelo menos por enquanto, o sistema da unicidade sindical, que consiste em se admitir, por força de lei, apenas uma entidade sindical de determinada categoria profissional (de empregados) ou econômica (de empregadores), em determinada base territorial.

Essas categorias figuram em um quadro básico aberto, como se infere do art. 577 da CLT, pois constantemente estão surgindo novas atividades ou profissões, em face da inovação tecnológica. As categorias existem em função da atividade ou da profissão, as quais poderão vincular-se à indústria, ao comércio, ao transporte, à educação, ao turismo, à hospitalidade, etc. O ato de colocação de um empregado, de um trabalhador autônomo, de um trabalhador avulso ou de um empregador em determinada categoria é o que se denomina enquadramento sindical.

Os exercentes de atividades ou profissões podem formar sindicatos. A sindicalização se processa tendo em vista a solidariedade ou semelhança que aproxima certos empregados de outros empregados, e certos empregadores de outros empregadores. Dá-se preferência à formação de sindicato de categorias específicas, como, por exemplo, sindicato dos empregados em estabelecimentos bancários.

Acontece que a lei permite também a sindicalização dos empregados ou empregadores que exerçam não só profissões idênticas, mas também similares ou conexas, isto é, categorias ecléticas. Permite-se, por exemplo, a sindicalização dos empregados na indústria do milho, do arroz e da aveia, pertencentes todos ao primeiro grupo da indústria da alimentação.

As subdivisões de categorias devem ser apreciadas com cautela, para que não se formem sindicatos por um simples capricho de associados ou de dirigentes sindicais, sem expressiva representatividade da categoria, o que pode acarretar inviabilidade econômica ou pulverização sindical.

Com esses e outros argumentos, o Tribunal de Justiça de São Paulo anulou o edital publicado por alguns interessados convocando outros interessados para se desmembrarem do Sindicato dos Empregados em Entidades Sindicais do Estado de São Paulo e criarem o Sindicato dos Empregados em Entidades Sindicais Comerciais. Aliás, a criação indiscriminada de sindicato de empregados de entidades sindicais terá como limite o infinito, pois também haverá empregado no último sindicato de empregados criado pretendendo se sindicalizar em outro sindicato.¹²

As categorias específicas estão relacionadas com um só tipo de atividade; já as categorias similares ou conexas, isto é, ecléticas, acham-se compreendidas nos limites de cada grupo constante do quadro de atividades e profissões a que alude o art. 577 da CLT. Quando a categoria profissional ou econômica, respectivamente, de empregados ou empregadores for muito rarefeita, é possível incluí-la em categorias similares ou conexas, chamadas também de ecléticas. Esse procedimento é intitulado extensão de representação da entidade sindical. Se, na localidade, os integrantes dessas categorias forem muito reduzidos, poderão integrar o sindicato do Município mais próximo ou o sindicato estadual. A isso chamamos extensão de base territorial.

¹² TJSP - Ac. 113.533-416 - 3ª TCD Priv. - Rel.: Des. Ênio Santarelli Zuliani - DJ 30.01.01 - *Revista Síntese*, São Paulo, junho de 2001, p. 123.

Lembre-se, entretanto, de que os integrantes da categoria eclética podem, a qualquer momento, organizar o seu próprio sindicato, desde que reúnam as condições necessárias ao seu pleno funcionamento. O STF tem excetuado o desdobramento de categoria diferenciada, cujos integrantes desfrutam de estatuto próprio. Argumenta-se que o parágrafo único do art. 570 da CLT aplica-se às categorias similares ou conexas, mas não às diferenciadas. E assim o STF negou o desmembramento do Sindicato Nacional dos Aeronautas e a conseqüente criação do Sindicato Nacional dos Pilotos da Aviação Civil, por entender que violava a unicidade sindical, concedendo a segurança para cassar ato de registro no Ministério do Trabalho.¹³ O mesmo STF, por entender que não viola a unicidade sindical, e por considerar não integrante de categoria diferenciada, autorizou a criação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Resseguros¹⁴, dissociando-o do Sindicato dos Empregados em Empresas de Seguros Privados e Capitação e de Agentes Autônomos do Rio de Janeiro.¹⁵

Já o TST apreciou recurso ordinário de sentença normativa proferida em dissídio coletivo, em que o Sindicato dos Aeroviários do Estado de São Paulo apresentou oposição, alegando que o Sindicato dos Aeroviários de Guarulhos não tinha legitimidade para atuar em nome da categoria profissional. O TST, incidentalmente, afastou a ilegitimidade do Sindicato de Guarulhos, admitindo, em face do elevado número de integrantes da referida categoria profissional naquele Município, a redução da base territorial do sindicato oponente (dos Aeroviários de São Paulo). Aceitou, portanto, como válida a constituição do Sindicato Municipal dos Aeroviários de Guarulhos.¹⁶

O desmembramento não depende de assembléia geral do sindicato-mãe¹⁷, tampouco de autorização legal¹⁸.

No atual momento do ordenamento jurídico brasileiro, em que se prestigia a autonomia sindical, falece competência à federação ou ao sindicato para impedir o desligamento de seus quadros de determinada categoria específica, considerando-se que esta, por seus sindicatos, possui autonomia para assim proceder, em face do princípio da liberdade sindical.¹⁹

Antes da Constituição de 1988, o enquadramento de empregado ou de empresa numa determinada categoria profissional ou econômica era feito pela comissão de enquadramento sindical do Ministério do Trabalho, posteriormente extinta em face da vedação constitucional de interferência do Poder Público na organização sindical. Atualmente, o quadro a que alude o art. 577 da CLT é meramente consultivo.

¹³ MS 521.305/DF. Rel.: Min. Marco Aurélio. *Revista LTr* 62-12/1619.

¹⁴ Operação pela qual uma companhia seguradora se alivia parcialmente do risco de um seguro já feito, contraindo um novo seguro noutra companhia; contra-seguro.

¹⁵ STF-RE-172.293-2. Rel. Min. Marco Aurélio. *Revista LTr* 62-12/1618.

¹⁶ TST-RODC-709.477/2000.0 - Rel.: Min. Ronaldo Leal. Decisão proferida em 09.05.2002.

¹⁷ STF, *Revista Síntese* 164/115.

¹⁸ STJ, *Revista Síntese* 145/113.

¹⁹ STJ - Resp. 591.385-SP - 1ª Turma - Rel.: Min. José Delgado - DJU 22.03.04. *Revista Síntese* 179, maio de 2004, p. 140.

As controvérsias que existiam a respeito eram, até a Emenda Constitucional n. 45, de 2004, dirimidas pela Justiça Estadual Comum²⁰, e agora, pela Justiça do Trabalho.

4.1 Conflitos sindicais impróprios

Em face de suas inúmeras prerrogativas, constantes do art. 513 da CLT, o sindicato assume várias posições na sistemática processual trabalhista, pois atua como substituto processual, em nome próprio, na defesa de interesses dos associados ou da sua categoria (inciso III do art. 8º da Constituição, art. 195 e parágrafo único do art. 872 da CLT), e também como representante sindical quando age em nome e em favor da respectiva categoria (art. 513 e § 1º do art. 791 da CLT). Além dessas situações, o sindicato poderá figurar como suposto titular de direito individual, isto é, agir em seu próprio nome, defendendo os seus próprios interesses. Nesse caso, os conflitos são considerados impróprios, porque não decorrem diretamente da relação de emprego firmada entre empregado e empregador, e classificam-se em conflitos intersindicais, intra-sindicais ou internos, e extra-sindicais.²¹

4.2 Conflitos intersindicais, intra-sindicais e extra-sindicais

Além dos conflitos intersindicais, compete à Justiça do Trabalho, por meio de uma interpretação extensiva, apreciar e julgar os conflitos intra-sindicatos ou internos, que se estabelecem entre os seus órgãos, por exemplo, entre o dirigente sindical licenciado e a entidade sindical por ele dirigida, discutindo matéria ligada à sua remuneração. Ora, o exame dessa temática envolve princípios e normas trabalhistas, como, aliás, infere-se dos arts. 521 e 543 da CLT, não sendo racional que a temática permanecesse a cargo da Justiça Comum, em um momento histórico de ampliação da competência material da Justiça do Trabalho. Da mesma forma, compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar as demandas sobre anulação do procedimento eleitoral ou de assembléia geral de entidade sindical proposta por membro da categoria econômica ou profissional.

Situam-se também, agora, em face da Emenda Constitucional n. 45, no âmbito de competência da Justiça do Trabalho, as ações sobre contribuição sindical a que alude os arts. 548 e 578 da CLT, e ainda sobre mensalidade sindical, pois a contribuição assistencial e a confederativa previstas em normas coletivas já se encontravam na sua esfera normativa, por força da Lei n. 8.984, de 07.02.1995, e da parte final do art. 114 da Constituição vigente, na sua redação originária.

Atento a esse aspecto, o TST cancelou sua Orientação Jurisprudencial n. 290, que considerava incompetente a Justiça do Trabalho para examinar conflito entre sindicato patronal e a respectiva categoria econômica em relação à cobrança da contribuição assistencial.

²⁰ STJ-CC-34.242, R.S. Rel. Min. Antônio de Pádua Ribeiro. DJU 04.08.02. *Revista Síntese*, 172/120.

²¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito sindical. Princípios gerais*. Rio de Janeiro: José Konfino Editor, 1975, p. 222.

São inúmeros os pleitos com os quais temos deparado reivindicando a contribuição sindical obrigatória (art. 616 da CLT), ora por meio de ação monitória, ora por meio de uma ação ordinária de cobrança, seguindo as regras do processo do trabalho, o que nos parece mais adequado, não estando para isso obrigada a parte a trazer prova pré-constituída, contendo nome, número e valor da contribuição, pois esses dados se encontram na contabilidade da empregadora, inacessível ao autor, salvo por meio de ação judicial (inciso II do art. 286 do CPC). Já o procedimento monitório é do tipo de cognição sumária, caracterizado pelo propósito de conseguir o mais rápido possível o título executivo, e com isso o início da execução forçada.

A ação monitória tem por fim possibilitar ao credor, que possui prova escrita do débito sem força de título judicial, o reconhecimento desse crédito. A cobrança judicial da contribuição sindical a que alude o art. 579 da CLT, em princípio, pode ser efetuada por meio da ação monitória. Mister, entretanto, que a parte interessada apresente os documentos que atestem a certeza da obrigação, o que não tem se verificado nas ações submetidas à nossa apreciação na Justiça do Trabalho. Entre esses documentos podem ser arrolados: a guia de recolhimento da contribuição sindical, com a devida individualização do contribuinte e o valor da dívida, além de outros dados pertinentes, na forma da Portaria n. 3.233/84 do MTE, acompanhadas do demonstrativo detalhado do cálculo do valor devido. É necessária, ainda, a notificação do devedor, sem a qual os referidos documentos pecam pela unilateralidade e não demonstram a presença da relação jurídica entre supostos credor e devedor.²²

²² Confira-se, a propósito, o entendimento jurisprudencial:

Processo Civil. Procedimento monitório. Guias de recolhimento de contribuição e notificação ao devedor. Viabilidade. Débito. "Prova escrita sem eficácia de título executivo". Art. 1.102, 'a', do CPC. Caracterização. Doutrina. Precedentes da Turma. Recurso desacolhido. I - O procedimento monitório, também conhecido como injuntivo, introduzido no atual processo civil brasileiro, largamente difundido e utilizado na Europa, com amplo sucesso, tem por objetivo abreviar a formação do título executivo, encurtando a via procedimental do processo de conhecimento. II - A ação monitória tem a natureza de processo cognitivo sumário e a finalidade de agilizar a prestação jurisdicional, sendo facultada a sua utilização, em nosso sistema, nos termos do art. 1.102a, CPC, ao credor que possuir prova escrita do débito, grafada, documento sem força de título executivo mas merecedor de fé quanto à sua autenticidade. III - Se guias de recolhimento de contribuição e a notificação ao devedor demonstram a presença da relação jurídica entre credor e devedor e denotam a existência do débito, mostram-se elas hábeis a instruir a ação monitória. IV - Em relação à liquidez do débito e à oportunidade de o devedor discutir os valores, a forma de cálculo e a própria legitimidade da dívida, assegura-lhe a lei a via dos embargos, previstos no art. 1.102c, que instauram amplo contraditório e levam a causa para o procedimento ordinário. (STJ - Resp 245659/SP, 4ª Turma, Min. Sálvio de Figueiredo Teixeira, DJ 05.06.2000)

Processual civil. Contribuição sindical. Ação monitória. CPC, Art. 1.102-A. Possibilidade. I - Em se tratando de cobrança de contribuição lastreada em norma legal, suficiente ao embasamento da ação monitória a apresentação de demonstrativo de débito, da guia de cobrança e do comprovante da notificação do devedor. II - Precedentes. III - Recurso especial não conhecido. (STJ - Resp 299071/SP, 4ª Turma, Min. Aldir Passarinho Júnior, DJ 10.06.02)

Temos deparado com inúmeras ações propostas pela Confederação Nacional da Agricultura reivindicando contribuição sindical de proprietários rurais. Discute-se a sua legitimidade para realizar tal cobrança.

É sabido que, entre as prerrogativas conferidas à entidade sindical, destaca-se aquela prevista na alínea “e” do art. 513 da CLT, que impõe a contribuição sindical a todos os integrantes da respectiva categoria (econômica ou profissional). As contribuições sindicais devidas pelos empregadores rurais, até 1997, eram pagas juntamente com o ITR e distribuídas, posteriormente, pelo INCRA, em face da disposição contida no Decreto-lei n. 1.166, de 1971. Esse encargo foi atribuído, posteriormente, à Receita Federal, pela Lei n. 8.022, de 1990, competência que a Lei n. 8.847, de 1994, fez cessar. A par dessas disposições, o art. 17 da Lei n. 9.393, de 1996, franqueou à CNA e à CONTAG o acesso a dados cadastrais de imóveis rurais, mediante a celebração de convênio com a Receita Federal, de modo a possibilitar a cobrança das contribuições sindicais devidas a essas entidades. Inexiste, por certo, norma expressa dispondo sobre quem teria legitimidade para cobrar as contribuições devidas à CNA. O referido art. 17, ao permitir à confederação o acesso aos dados cadastrais que possibilitarão o cálculo da contribuição, atribui a essa entidade a legitimidade para cobrar toda a dívida, cabendo a ela repassar os valores devidos ao sindicato, à federação e ao órgão governamental (§ 1º do art. 7º do Decreto-lei n. 1.166, de abril de 1971). Nesse sentido nos pronunciamos como relatora do processo que tramitou perante o TRT - 3ª Região - 7ª Turma - RO-01389-2005-075-03-00-0, publicado no DJMG de 17.11.2005.

A teor do art. 605 da CLT, a CNA deverá promover a publicação de editais concernentes ao recolhimento da contribuição sindical, nos jornais de maior circulação local, durante três dias e até dez dias da data fixada para depósito bancário. Essa publicação é condição necessária à eficácia do procedimento do referido recolhimento, em atenção ao princípio da publicidade. Lembre-se de que o diário oficial, apesar de ser veículo de informação, não é, necessariamente, o jornal de maior circulação no local em que se efetuará a cobrança.²³

Encontram-se também sujeitos à competência da Justiça do Trabalho, em face da atual redação do inciso III do art. 114 do texto constitucional, os conflitos extra-sindicais, entre sindicatos e empresas não sindicalizadas, discutindo a questão das contribuições sindicais confederativas e outras entre trabalhadores ou empregadores que tiverem rejeitado seu pedido de inscrição no sindicato da respectiva categoria. É bom lembrar que a hipótese poderá ser discutida em uma ação trabalhista comum, e não em mandado de segurança, pois o sindicato tem

Processo civil. Ação monitoria. Contribuição sindical. Documento hábil à propositura da ação. Guias de recolhimento de contribuição e notificação ao devedor. Possibilidade. 1 - A Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical e a prova da notificação do devedor são documentos aptos a instruir ação monitoria visando à cobrança de contribuição sindical. 2 - Recurso especial a que se dá provimento. (STJ - Resp 595367/MG, 1ª Turma, Min. Teori Albino Zavascki, DJ 09/05/05). No mesmo sentido: TRT - 3ª Região - RO-00978-2005-019-03-00-2 - Ac. 7ª Turma - Rel: Juíza Alice Monteiro de Barros, julgado em 15.09.2005.

²³ STJ - Agravo Regimental no Agravo de Instrumento 2004/0159380-1. Rel.: Min. Franciulli Netto/1117 - 2ª T. - DJ 30.05.2005.

personalidade jurídica de direito privado, não desenvolvendo função delegada de órgão público. Logo, o ato praticado por ele não poderá ser enquadrado como ato de autoridade²⁴, nos termos do § 1º do art. 1º da Lei n. 1.533, de 1951.²⁵

Em consequência, não cabe mandado de segurança contra ato de dirigente sindical que rejeita pedido de inscrição de trabalhador ou empresa, como associado do respectivo sindicato, mas ação trabalhista comum perante as Varas do Trabalho, segundo o rito ordinário. Se, contudo, a questão versar sobre atos do Ministro do Trabalho, que afetem direito líquido e certo dessas partes, caberá mandado de segurança perante as Varas do Trabalho, à falta de norma expressa que o inscreva na competência originária dos Tribunais Regionais, submetendo-se, portanto, às regras gerais de determinação da competência funcional. O mesmo raciocínio se aplica quando o ato for praticado no exercício de competência delegada (Súmula n. 510 do STF).

5 LIDES QUE ENVOLVEM EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE. AÇÕES POSSESSÓRIAS

À luz do inciso II do art. 114 da Constituição, as lides que envolvem o exercício do direito de greve são da competência da Justiça do Trabalho, inclusive as ações individuais possessórias, entre elas a manutenção e a reintegração de posse nas chamadas greves de ocupação, bem como o interdito proibitório, para evitar piquetes dentro da empresa, que vinha sendo ajuizado na Justiça Comum²⁶, e as ações coletivas movidas pelos sindicatos representantes das categorias em litígio²⁷. Se, anteriormente à Emenda Constitucional n. 45, havia dúvida a respeito da competência da Justiça do Trabalho para apreciar essas ações possessórias, agora ela foi dissipada.

²⁴ Ora, ato de autoridade é toda manifestação ou omissão do Poder Público, por meio de titulares de seus órgãos, de seus agentes, servidores públicos e delegados no exercício de suas atribuições.

A noção se estende ao Presidente da República, aos governadores, aos prefeitos, aos ministros, aos secretários de Estado e de Municípios, aos senadores, aos deputados, aos vereadores, como também aos funcionários públicos, aos contratados pelo Poder Público para servirem-no sob regime trabalhista, aos servidores de autarquias, aos cessionários do serviço público ou delegados de função pública, assim como aos requisitados e gestores de negócios públicos...

(cf. MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *In: Autoridade Coatora e o Sujeito Passivo do Mandado de Segurança*. São Paulo: Editora RT, 1991, p. 22/23)

²⁵ TST-ROMS-347.858/97.8 - Ac. SDI-2, 4.8.98. Rel.: Min. João Oreste Dalazen. *Revista LTr* 63-5-640.

²⁶ Greve deflagrada por sindicato - Interdito proibitório - Posse. Cabível a medida contra a perturbação da posse, quando dos fatos e provas a medida se faz necessária para impedir que o movimento grevista injustamente perturbe exercício de atividade que se faz viável, utilizando-se da posse. Não se discute aqui o direito inalienável do exercício de greve previsto constitucionalmente, mas tão-só a salvaguarda da posse do bem que sofrerá, consoante o acórdão, ameaça de grave lesão.

(STJ- REsp 186.786-SP- 3ª T. - Rel.: Min. Waldemar Zveiter - DJU 16.08.1999)

²⁷ GIGLIO, Wagner. Considerações sobre a competência *ex ratione materiae* da Justiça do Trabalho decorrente da Emenda Constitucional n. 45/2004. *Revista Magister*, março/abril/2005, p. 92.

6 AÇÕES RELATIVAS À PENALIDADE ADMINISTRATIVA. PRIMEIRAS MANIFESTAÇÕES CONCRETAS

Compete também à Justiça do Trabalho apreciar e julgar as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho (inciso VII do art. 114 da Constituição Federal de 1988). Essas ações são em geral: o mandado de segurança, a ação declaratória de nulidade do auto de infração e a ação de execução. As duas últimas, a teor da Resolução n. 126/2005 do TST, seguem o rito trabalhista, e o mandado de segurança, as regras da disciplina legal correspondente.

Têm sido freqüentes as ações propostas por empresas, insurgindo-se contra decisões administrativas que lhes impõem multas por ausência de assinatura de carteira de trabalho dos empregados ou contratação irregular. Argumenta-se que o reconhecimento do liame empregatício incumbe exclusivamente à Justiça do Trabalho e que a imposição dessas multas implica violação ao art. 41 da CLT.

Consoante o inciso XXIV do art. 21 da Constituição, compete à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho, que constitui atividade administrativa, exercida pelo Estado, por meio dos órgãos competentes, integrantes do Ministério do Trabalho e Emprego. A fiscalização das condições de trabalho, embora consubstancie atividade estatal, não possui natureza jurisdicional, mas sim administrativa, e é assegurada a garantia constitucional do controle jurisdicional àquele que sofrer lesão ou ameaça de lesão a direito no curso do procedimento da fiscalização (inciso XXXV do art. 5º da Constituição).

A previsão constitucional está em consonância com a Convenção n. 81 da OIT, cujos arts. 3 e 23 estabelecem como função do sistema de inspeção do trabalho na indústria e no comércio

assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições relativas à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem estar, ao emprego das crianças e dos adolescentes e a outras matérias conexas, na medida em que os inspetores são encarregados de assegurar a aplicação das ditas disposições. (art. 3º, 1, alínea "a")

A fiscalização do trabalho tem o objetivo de assegurar o cumprimento da legislação laboral, paralelamente à atuação judiciária. Logo, os direitos do trabalhador estão protegidos em dois níveis distintos: a inspeção ou fiscalização do trabalho, de natureza administrativa, e a proteção judicial, por meio dos tribunais da Justiça do Trabalho.

As empresas insurgem-se contra o fato de o recurso administrativo ter sido apreciado pelo chefe da seção de multas e recursos, ao argumento de que apenas o Delegado Regional do Trabalho é competente para a prática desses atos.

A Portaria n. 764, de 2000, do Ministério do Trabalho, de fato atribui ao Delegado do Trabalho a competência para decidir, em primeira instância, os processos de autos de infração (art. 40, IV). A delegação ao Chefe da Seção de Multas e Recursos, contudo, é perfeitamente viável, na medida em que o art. 634

da CLT atribui à autoridade regional a competência para aplicar as multas, na falta de disposição especial, permitindo, de forma clara, a delegação dessa atribuição. Observo que a análise dos processos administrativos relacionados com a inspeção do trabalho incumbe à Seção de Multas e Recursos, razão pela qual a delegação permite um andamento mais ágil desses procedimentos. Se houve expressa delegação da competência ao Chefe da Seção de Multas e Recursos, não há qualquer irregularidade.

Vale mencionar, a propósito, que o entendimento jurisprudencial inclina-se no sentido de acatar esse tipo de delegação.²⁸

É um equívoco afirmar que todos os atos praticados pelo Ministério do Trabalho e Emprego baseados em portarias são inconstitucionais e restaram revogados em face do art. 25 do ADCT. Esse artigo revogou todos os dispositivos legais que atribuíam ou delegavam a órgão do Poder Executivo competência assinalada pela Constituição ao Congresso Nacional. Ora, a matéria relacionada com a segurança no trabalho não está abrangida por esse dispositivo, pois não consta da enumeração taxativa contida nos arts. 48 e 49 da Constituição, os quais dispõem sobre a competência exclusiva do Congresso Nacional. A conclusão lógica é, portanto, que a delegação prevista nos arts. 155 e 200 da CLT foi recepcionada pela Constituição de 1988.²⁹

²⁸ AGRADO DE INSTRUMENTO. FISCALIZAÇÃO. AUDITORES DO TRABALHO. AUTUAÇÃO. EMPRESA. COMPETÊNCIA. CHEFE DA SEÇÃO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO - DRT/RS. - Inexiste qualquer irregularidade na atividade fiscalizatória desenvolvida pelos auditores do trabalho na autuação da empresa por infração a normas da CLT (art. 74, § 2º c/c art. 9º) e, posteriormente, julgada subsistente esta autuação, na imposição de multa. - Não merece acolhida a alegada incompetência do “Chefe da Seção de Fiscalização do Trabalho - DRT/RS” para a imposição da penalidade. A competência indelegável é apenas aquela que atribui privativamente, de forma exclusiva, a capacidade para a prática do ato administrativo a determinada autoridade. A competência para imposição de multa por infração à legislação trabalhista não é privativa do “Delegado Regional do Trabalho” e, por isso, pode ser delegada, aliás, como foi através da Portaria n. 26, de 06 de novembro de 2000. - Agravo de instrumento desprovido. Acórdão Origem: TRIBUNAL - QUARTA REGIÃO Classe: AG - AGRADO DE INSTRUMENTO - 115618 Processo: 200204010418115 UF: RS Órgão Julgador: 3ª Turma. Data da decisão: 13.05.2003 Documento: TRF-400087604 Fonte DJU 28.05.2003, p. 368. Rel.: Juíza Maria de Fátima Freitas Labarrère.

²⁹ Direito Processual Civil. Administrativo. Embargos à Execução fiscal. Multa por violação da legislação trabalhista. Falta de fornecimento de recipientes ou marmitas para a refeição, e de meios para aquecimento dos alimentos dos trabalhadores rurais (inciso I do art. 157 da CLT c/c NR 24, item 24.6.3.1, alterada pela Portaria MTB n. 13/93; e artigo 200 da CLT, c/c NR 24, item 24.6.3, aprovada pela Portaria MTB n. 3.214/78). Acordo coletivo com fixação de prazo para regularização. Prevalência da eficácia imediata das normas de proteção social do trabalhador. Outorga de competência normativa ao órgão de disciplina da matéria de segurança e medicina do trabalho. Art. 155 da CLT. Atribuição que não atinge a ‘competência assinalada pela Constituição ao Congresso Nacional’, objeto do artigo 25 do ADCT. Procedência da autuação. 1. Caso em que foi a empresa fiscalizada e autuada, com base na CLT e normas regulamentares de segurança e medicina do

Atenta contra o princípio constitucional da autonomia dos Poderes (CF/88, art. 2º) qualquer pretensão de condicionar a atuação fiscalizadora da administração (DRT/GO) à deliberação prévia da Justiça do Trabalho. As entidades responsáveis pela fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho (CF/88, art. 21, XXIV; CLT, art. 626) precisam, necessariamente, fazer considerações a respeito da relação de emprego (CLT, art. 3º), ainda que provisoriamente, no âmbito da mera legislação administrativa que protege o trabalhador, sujeitando-se tais considerações ao controle judicial superveniente (Súmula 473-STF, 'parte final'). Este é o entendimento jurisprudencial dominante, conforme reiterados julgados do egrégio TRF da 1ª Região (Ac. 1999.01.00.029966-1/MT, Relator: Juiz Carlos Alberto Simões de Tomaz (Conv.), 3ª Turma Suplementar, julgada em 10.10.2002; Ac. 89.01.22134-9/MG, Relator: Juiz Tourinho Neto, 3ª Turma, julgada em 18.10.1989).³⁰

Tem sido proposta ação anulatória pelos empregadores visando à nulidade de atuação fiscal efetivada pelo Ministério do Trabalho, ao argumento de que a obrigação descumprida (por exemplo, relativa a reflexos de horas extras e noturnas sobre repouso) não decorre de lei, mas de súmula, o que não procede, em virtude da alínea "a" do art. 7º da Lei n. 605, de 1949.

As multas são fixadas observando-se o inciso IV do art. 23 da Lei n. 8.036, de 1990, a qual estabelece de 10 a 100 UFIR por empregado.

trabalho, por deixar de fornecer marmitas a trabalhadores rurais, ou meios de aquecimento das refeições. 2. Procedência das execuções fiscais, uma vez que a previsão, em convenção coletiva de prazo para o fornecimento de marmitas, não pode afastar a eficácia da legislação social, que tutela o trabalhador, mesmo porque a função deste instrumento normativo é justamente instituir direitos e garantias, além dos legalmente previstos, visando à melhoria das condições da categoria, sendo, pois, ineficaz o ato convencional, para efeito de postergar para 60 dias a exigibilidade plena de obrigação, por lei instituída, desde então e muito antes da fiscalização e atuação. 3. As normas regulamentares, aprovadas por portarias do Ministério do Trabalho, têm respaldo na competência legalmente outorgada pelo artigo 155 da CLT, segundo o qual 'Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200 [...]. Tal outorga, relacionada apenas à aprovação de normas técnicas de segurança e medicina do trabalho, não afeta a 'competência assinalada pela Constituição ao Congresso Nacional' e, portanto, encontra-se fora do alcance do artigo 25 do ADCT, que, além do mais, se insuficiente fosse o argumento principal referido, ainda apenas revogou a delegação, impedindo novas ações normativas, mas não, porém, a eficácia dos atos que, até então, haviam sido validamente editados. 4. Apelação desprovida.

Acórdão TRIBUNAL - Terceira Região Classe: AC - Apelação Cível - 750504 Processo: 200103990544190 UF: SP Órgão Julgador: Terceira Turma Data da decisão: 06.10.2004 Documento: TRF300086649. Fonte DJU DATA:20.10.2004, p. 227. Rel.: Juiz Carlos Muta.

³⁰ Recurso Cível. Processo 200435007192294 - GO - Órgão Julgador: 1ª Turma Recursal - GO - Data da decisão: 24.08.2004. Juiz Federal Euler de Almeida Silva Júnior.

É comum também a empresa sustentar que, em vez de aplicar a multa, o fiscal deveria realizar a “dupla visita” a que alude o art. 627 da CLT ou a “mesa de entendimento”. A “dupla visita” é uma atitude voltada para a orientação do empregador no cumprimento das leis, regulamentos ou instruções, quando estas tiverem sido expedidas recentemente, ou então quando realizada a primeira inspeção de estabelecimento recentemente inaugurado.

Já a “mesa de entendimento” é procedimento a ser realizado pelo auditor fiscal do trabalho, nos termos da Instrução Normativa n. 23, de 23 de maio de 2001. De acordo com o art. 1º dessa norma,

Poderá ser instaurado o procedimento de Mesa de Entendimento pelo Auditor-Fiscal do Trabalho - AFT, visando a compelir o empregador a sanear irregularidades de difícil solução durante a ação fiscal ou pela Chefia da Fiscalização, para atender o planejamento das ações fiscais.

7. EXECUÇÃO DE OFÍCIO DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS

A competência da Justiça do Trabalho para a execução de contribuições previdenciárias restringe-se apenas às cotas incidentes sobre as parcelas salariais objeto de condenação ou acordo judicial, não abrangendo as contribuições incidentes sobre os salários percebidos pelo empregado durante todo o curso da relação de emprego reconhecida em Juízo (inteligência do § 3º do art. 114 da Constituição Federal de 1988, introduzido pela Emenda Constitucional n. 20, de 1998).

Na mesma linha de idéias é o art. 43 da Lei n. 8.212, de 1991, que estabelece o recolhimento das contribuições previdenciárias apenas nas ações trabalhistas de que resultar pagamento de parcelas salariais. Nesse contexto, invade a reserva legal o novo § 7º introduzido no art. 276 do Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048, de 1999), ao dispor que deverão ser exigidas as contribuições previdenciárias relativas a todo o período de relação de emprego reconhecido em Juízo, ainda que o pagamento das remunerações a ele correspondentes não tenha sido reclamado na ação. Esse dispositivo extrapola o comando do art. 43 da Lei n. 8.212/91, acima citado. Com muito maior razão, não há que se cogitar de competência da Justiça do Trabalho para a execução de eventuais contribuições previdenciárias resultantes do pacto laboral mantido entre as partes e regularmente registrado na CTPS do empregado, sem controvérsia, portanto, sobre a relação de emprego. Registre-se que sequer o teor do § 7º do art. 276 do Decreto n. 3.048, de 1999, abriga a pretensão do INSS nesse sentido.³¹

Também falece competência à Justiça do Trabalho para executar contribuições arrecadadas pelo INSS para repasse a terceiros, como SENAC, SEBRAE, SESC, INCRA, decorrentes das sentenças que proferir.

Essas são algumas considerações a respeito da ampliação da competência da Justiça do Trabalho, no afã de torná-la efetiva, ou seja, de aproximar o dever-ser normativo do ser da realidade social.

³¹ TRT - 3ª Região - 2ª Turma - RO-0500-2003-093-03-40-5 - Rel.: Juíza Alice Monteiro de Barros - DJMG 17.03.2004, p. 12. No mesmo sentido é o item I da Súmula n. 368 do TST.