

O DIREITO DO TRABALHO À LUZ DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS E AS REPERCUSSÕES DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004 NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Daniel Queiroz Pereira¹

Lorena Miranda Pereira dos Santos²

Resumo: O presente estudo está focado na análise de duas principais temáticas, quais sejam, o desenvolvimento do Direito do Trabalho brasileiro, no que diz respeito às garantias constitucionalmente asseguradas aos trabalhadores e a competência material da Justiça do Trabalho, focando-se nos reflexos trazidos com a promulgação da Emenda Constitucional n.º. 45/2004 a essa Justiça Especializada. Assim sendo a primeira seção deste trabalho é constituída da análise histórica desde a primeira constituição brasileira, ainda como Império – Constituição de 1824 –, passando-se para a primeira constituição como uma República Federativa – Constituição de 1891 –, e avançando-se para as constituições seguintes de 1934, 1937, 1946, e 1967. Na segunda parte deste estudo é dada continuação ao exame, porém com enfoque na Carta Magna vigente, a Constituição de 1988. Por fim, na terceira e última sessão, será realizado um panorama geral da competência da Justiça Trabalhista, voltando-se a atenção para as mudanças e repercussões advindas com a Emenda Constitucional n.º. 45/2004.

Palavras-chave: Evolução Constitucional. Garantias aos Trabalhadores. Emenda Constitucional 45/2004. Justiça do Trabalho. Competência.

I - Introdução

O presente artigo abarca dois temas de curial importância para a compreensão da dinâmica juslaboralista pátria: o Direito do Trabalho no constitucionalismo brasileiro, no que concerne à evolução das garantias individuais e coletivas constitucionalmente asseguradas aos trabalhadores, e a competência material da Justiça do Trabalho, com foco nas repercussões trazidas pela Emenda Constitucional n.º. 45/2004.

¹ Professor Adjunto da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ e da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – Ibmec/RJ. Doutor em Direito da Cidade pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ. Advogado. Instituição: Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO. Brasil. E-mail: danielqueiroz.unirio@gmail.com

² Advogada Associada do Tauil & Chequer Advogados, associado a Mayer Brown LLP. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO. Pós graduada em Direito Constitucional pela Universidade Cândido Mendes. Instituição: Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO. Brasil. E-mail: lorenampsantos@gmail.com

É notório que a Carta Magna traz em seu bojo um leque de direitos individuais e coletivos assegurados aos trabalhadores. Todavia, essa não era a realidade desde o nascedouro do constitucionalismo brasileiro.

Nessa perspectiva, será feita uma análise histórica, apontando não apenas os progressos alcançados, como também os retrocessos decorrentes das fases ditatoriais. Assim, serão percorridas todas as constituições brasileiras, desde a época do Império, até finalmente se chegar à atual Lei Maior, a Constituição de 1988.

Trata-se, então, de assunto de extrema relevância, que não está limitado a uma mera análise histórica, eis que todos os avanços alcançados no âmbito trabalhista influenciaram sobremaneira a ordem econômica do país.

Outro assunto de grande importância gira em torno da competência da Justiça Obreira. Esta, que nasceu em 1934, sequer pertencia à estrutura do Poder Judiciário brasileiro, passando a integrá-lo tão somente com a Constituição de 1946.

A Emenda Constitucional nº. 45/2004 trouxe significativas mudanças, na medida em que alargou a competência da Justiça Laboral, principalmente pelo fato de não restringi-la apenas às relações de emprego, como era anteriormente, mas incluindo também todas as relações de trabalho, em sentido amplo.

Essas modificações trouxeram consigo uma série de questionamentos e dúvidas concernentes à competência da Justiça Trabalhista, que, em alguns casos, chegaram a culminar na propositura de Ação Direta de Inconstitucionalidade, deixando a cargo do Supremo Tribunal Federal dirimir algumas questões.

Portanto, a abordagem que será realizada sobre esse tema examinará a competência dessa Justiça Especializada desde o momento de sua criação, mas terá o foco nas mudanças e repercussões trazidas pela Emenda Constitucional nº. 45/2004.

II - As relações de trabalho nas Constituições Brasileiras³

A primeira constituição brasileira foi a Constituição Imperial de 1824 (Constituição Política do Império do Brasil de 1824), outorgada por Dom Pedro I e resultado da declaração de independência do Brasil, em 1822.

³ As informações de cunho histórico constantes deste tópico foram retiradas da obra PADILHA, Rodrigo. **Direito Constitucional**. São Paulo: Método, 2014.

Em um panorama geral, foi marcada pela previsão da monarquia; presença de um quarto poder político, qual seja, o poder moderador, cuja titularidade pertencia ao imperador; e instituição do Estado Confessional, isto é, o catolicismo como religião oficial.

No tocante às relações de trabalho, foram abolidas as Corporações de Ofício.

Sem adentrar na discussão a respeito da real intenção do legislador constituinte ao criar essa vedação, a proibição dessas corporações representou, de certa forma, proteção aos trabalhadores, eis que muitos deles eram submetidos à exploração, sob o pretexto de estarem sendo ensinados um ofício.

Apesar do fim das Corporações de Ofício, esta Constituição não trouxe de forma efetiva nenhuma norma protetiva ao trabalhador. Não bastasse, necessário ressaltar que, durante quase a totalidade de sua vigência, acobertou o trabalho escravo, eis que a abolição da escravatura deu-se tão somente em 1988.

No que diz respeito à frágil “ordem econômica” trazida por esta Carta, apenas introduziu a ideia de livre iniciativa, ao dispor que nenhum gênero de trabalho poderia ser proibido.

Conforme apontado, essa Carta não trouxe uma proteção eficaz à classe trabalhadora, na medida em que, ao determinar que nenhum tipo de trabalho poderia ser proibido, permitiu, a contrário senso, toda forma de trabalho. Em outras palavras, em nenhum momento foi feita qualquer restrição a trabalhos não dignos aos trabalhadores.

Em 15 de novembro de 1889, foi proclamada a República, chegando a monarquia ao seu marco final. Como não poderia deixar de ser, essa drástica transição exigiu a confecção de uma nova Carta Política.

Nesse contexto, foi editada a Constituição de 1891, inspirada na constituição norte americana, que batizou o país de Estados Unidos do Brasil.

Com ela, o estado unitário foi substituído pela forma federativa. Junto com ele, foi extirpado o poder moderador, restando uma estrutura tripartite – que se mantém até hoje – e o país deixou de ter religião oficial, transformando-se em laico.

De igual forma, a Constituição do Império, também foi omissa quanto à proteção do trabalhador, tendo tido apenas a preocupação, em seu artigo 72, §24, em fomentar a livre iniciativa, ao garantir o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.

Assim como na Carta Magna anterior, à livre iniciativa não foi conferido qualquer freio constitucional concernente às formas de trabalho, tendo sido permitida “qualquer profissão” sem que fosse imposta nenhuma restrição quanto aos trabalhos que não fossem dignos aos obreiros.

A Constituição de 1934 (Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934) teve como pano de fundo o Golpe de 1930, que pôs fim à República Velha, tendo Getúlio Vargas assumido a chefia do Governo Provisório.

Essa Carta Magna manteve a essência de sua precursora, isto é, a federação, como forma de estado; a república, como forma de governo; o poder tripartite; e o estado laico.

Por outro lado, apresentou, de modo geral, basicamente duas principais mudanças: o aumento dos poderes da União em detrimento dos estados, e a previsão do voto feminino. Ademais, pela primeira vez foram trazidos no bojo constitucional os Direitos Sociais, também conhecidos como Direitos de Classe (Direitos de Segunda Dimensão).

Foi na Constituição de 1934 que as relações de trabalho passaram a ser verdadeiramente regulamentadas. Em seu artigo 113, *caput* e inciso 34, foi assegurado o direito à subsistência, estatuinto que “a todos cabe o direito de prover à própria subsistência e à de sua família, mediante trabalho honesto”. Outrossim, acrescentou-se que “o Poder Público deve amparar, na forma da lei, os que estejam em indigência”. Conferiu-se, assim, uma função assistencialista ao Estado.

Foi tão somente nesta Constituição que a ordem econômica foi expressamente instituída, aduzindo, em seu artigo 115 que ela deveria ser organizada conforme os princípios da Justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilitasse a todos existência digna. Dentro desses limites, seria garantida a liberdade econômica. Essa norma vai além e, em seu parágrafo único, atribui aos Poderes Públicos a missão de verificar periodicamente o padrão de vida nas várias regiões do país.

Pois bem, o que se verifica é que foi apenas a partir de 1934 que o constituinte teve a cautela de inserir um freio à liberdade econômica, qual seja, a dignidade de existência do indivíduo.

Consoante ao já afirmado, foi com a Constituição de 1934 que as relações de trabalho passaram a ser de fato reguladas. A positivação em nível constitucional dessa proteção foi inaugurada a partir de seu artigo 120, através do qual foi conferido reconhecimento de conformidade com a lei dos sindicatos e associações profissionais.

No artigo seguinte foram estabelecidos alguns preceitos gerais referentes às condições dos trabalhadores, abordando, em síntese, aspectos concernentes a remuneração, jornada de trabalho, repouso semanal, férias, proteção ao trabalho feminino e dos menores de 18 anos, dispensa sem justa causa e convenções coletivas:

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

O artigo 122, por sua vez, foi de suma importância, eis que instituiu a Justiça do Trabalho, sem, contudo, integrá-la na estrutura do Poder Judiciário. A competência dessa Justiça Especializada será minuciosamente examinada na última parte deste trabalho.

Por fim, o artigo 123 equiparou os profissionais liberais aos trabalhadores para fins de todos os direitos sociais, agora constitucionalmente respaldados.

Após o golpe que instaurou o regime ditatorial do Estado Novo, foi outorgada a Constituição de 1937 (Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937) por Getúlio Vargas, conhecida como “A Polaca”, já que inspirada na constituição polonesa da época.

Mesmo sendo uma constituição ditatorial, elencou os preceitos a serem observados pela legislação trabalhista, assim como fez a Constituição antecedente, sendo abordadas basicamente questões sobre contratos coletivos de trabalho, remuneração, repouso semanal, férias anuais, jornada de trabalho, trabalho noturno, restrições ao trabalho do menor de dezoito anos e da mulher, dentre outros:

Art. 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

- a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;
- b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho;
- c) a modalidade do salário será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa;
- d) o operário terá direito ao repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;
- e) depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada;
- f) nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garantir a estabilidade

- no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço;
- g) nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo;
 - h) salário mínimo, capaz de satisfazer, de acordo com as condições de cada região, as necessidades normais do trabalho;
 - i) dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei;
 - j) o trabalho à noite, a não ser nos casos em que é efetuado periodicamente por turnos, será retribuído com remuneração superior à do diurno;
 - k) proibição de trabalho a menores de catorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis, e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres;
 - l) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto;
 - m) a instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes do trabalho;
 - n) as associações de trabalhadores têm o dever de prestar aos seus associados auxílio ou assistência, no referente às práticas administrativas ou judiciais relativas aos seguros de acidentes do trabalho e aos seguros sociais.

Como consequência da fase autoritária, a Carta Política de 1937 também trouxe consigo alguns retrocessos no âmbito das relações de trabalho. A liberdade de escolha de profissão foi limitada às restrições impostas pelo bem público, sendo também condicionada a liberdade de associação à não contrariedade da lei penal e dos bons costumes (Artigo 122, 8º e 9º, CR/1937).

Outrossim, passou a ser proibida a realização de greve e *lockout*, eis que eram considerados “recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” (Artigo 139, CR/1937).

Essas medidas autoritárias culminaram em enfrentamentos realizados pelos trabalhadores. As reivindicações acabaram por ensejar a edição da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no ano de 1943, o que representou um grande avanço para a classe trabalhadora.

A vitória da democracia contra a Alemanha e Itália, na Segunda Guerra Mundial, fragilizou o governo autoritário de Getúlio Vargas. Em 1946 houve uma forte democratização no país, tornando-se necessária a elaboração de uma nova lei maior, que fosse mais adequada a esse novo momento. Nesse contexto, foi promulgada a Constituição de 1946 (Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946).

No capítulo destinado à ordem econômica e social, equilibrou-se os conceitos de livre iniciativa com a valorização do trabalho humano. Ambos deveriam ser lidos conjuntamente para finalmente alcançar a finalidade da ordem econômica. Conforme se verá, a Constituição de 1988 terá uma preocupação acentuada em relação a esse aspecto.

Art. 145 - A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano.

Parágrafo único - A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social.

Nesta Constituição foram consagrados, em síntese, os seguintes avanços no âmbito das relações de trabalho: salário mínimo capaz de atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família; participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa; repouso semanal remunerado; estabilidade decorrente do emprego, tanto para o trabalho urbano quanto rural; assistência aos desempregados; reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; restabelecimento do direito de greve; livre associação profissional e sindical (Artigos 157, 158 e 159, CR/1946).

Foi com a Constituição de 1946 que a Justiça do Trabalho finalmente passou a pertencer à estrutura do Poder Judiciário.

A democracia foi novamente interrompida por um ato autoritário, o Golpe Militar de 1964, que iniciou mais uma fase ditatorial.

Antes mesmo da edição da nova constituição, foi criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, em 1966. Esse benefício veio para substituir a estabilidade conferida aos trabalhadores que completassem dez anos na empresa, dando, assim, ao empregador a liberdade para rescindir o pacto laboral a qualquer tempo.

No ano seguinte foi outorgada a Constituição de 1967 (Constituição da República Federativa do Brasil de 1967) que, em matéria trabalhista, manteve basicamente os mesmos direitos garantidos pela Constituição de 1946.

No que diz respeito à greve, esse direito manteve-se assegurado, porém com exceção dos serviços públicos e atividades ditas essenciais, a serem definidas em lei.

No tocante à ordem econômica, seu artigo 157 preconizava o trabalho como condição da dignidade humana.

Por fim, no que se refere à Justiça do Trabalho, definiu a composição dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho.

Após uma breve análise acerca da evolução do Direito do Trabalho nas Cartas Políticas de 1824, 1891, 1934, 1937, 1946 e 1967, é inegável a evolução democrática do Direito do Trabalho, que trouxe diversos ganhos em matéria trabalhista.

Essa evolução, entretanto, só foi possível a partir do momento em que o legislador constituinte decidiu estabelecer o ser humano como centro de sua atenção e proteção. Isso, porém,

não fez com que outros atores sociais tenham sido deixados de lado, mas o fato é que é inegável a proeminência do indivíduo no Texto Maior de 1988.

A Carta Magna de 1988, ao seu turno, é inaugurada, estabelecendo os fundamentos da República Federativa do Brasil e, para fins do presente estudo, destacaremos o pilar estabelecido em seu inciso IV:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Conforme se vê, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa estão inseridos no Texto Constitucional de 1988 como direitos fundamentais e devem ser lidos conjuntamente. Ao mesmo tempo que o Texto Maior garante a livre iniciativa, deve, concomitantemente, assegurar os valores sociais do trabalho, como em uma balança.

Isso porque, não obstante, o princípio fundamental da dignidade humana é a base principal que sustenta o Estado Democrático Brasileiro, estando previsto no inciso III desse mesmo artigo 1º.

Por essa razão, o equilíbrio entre esses dois princípios fundamentais visa garantir a dignidade humana, uma vez que, conforme já mencionado, o homem ocupou posição central no Estado Democrático Brasileiro.

O Princípio da Valorização do Trabalho ou Princípio do Valor Social do Trabalho, além de constituir um dos fundamentos do Estado brasileiro, também recebe referências ao longo da Constituição de 1988, como, por exemplo, nos capítulos que tratam da ordem social e da ordem econômica. Veja-se, portanto, que a valorização do trabalho caminha juntamente com a livre iniciativa e com o direito econômico.

Nesse sentido, o desenvolvimento da ordem econômica não pode estar limitado a números, valores, porcentagens e etc., devendo ter a cautela de garantir a dignidade humana.

É por essa razão que não se deve valorizar qualquer tipo de trabalho, mas tão somente àqueles em que ao trabalhador é assegurada dignidade, ou seja, aqueles que permitem uma efetiva inserção do obreiro na sociedade capitalista, mas sempre sendo respaldados os seus direitos mínimos.

Do contrário, ou seja, caso o Princípio da Valorização do Trabalho estivesse se referindo a qualquer tipo de relação trabalhista, a Constituição estaria acobertando, por exemplo, os trabalhos análogos ao de escravo.

Enquanto o valor social do trabalho é o fundamento do Estado Democrático, o Princípio da Justiça Social constitui finalidade da ordem econômica e social do Brasil. É o que se extrai dos artigos 170 e 193 da CRFB/88:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...)

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Outrossim, ainda que não expresso, o valor social do trabalho também pode ser inferido no inciso IV do artigo 1º da CRFB/88, oportunamente já analisado, e, de igual forma, nos incisos I e III do artigo 3º. Esses dois últimos incisos constituem objetivos da República Federativa do Brasil, e tratam, respectivamente, da construção de uma sociedade livre e igualitária, da erradicação da pobreza e marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais.

Daí, repita-se que o desenvolvimento econômico não pode estar voltado exclusivamente para resultados financeiros, pois culminaria na desvalorização da mão de obra do trabalhador. À vista disso, deve-se ter a preocupação com a realização da justiça social, com uma distribuição mais igualitária de rendas e a inserção do indivíduo no sistema capitalista de produção, ou seja, um verdadeiro equilíbrio entre capital e trabalho.

Destarte, o primeiro avanço da atual Carta Política está nos princípios fundamentais dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, para uma sociedade livre, justa e igualitária.

É nesse contexto de valorização do trabalho que são trazidos outros avanços, a citar: a jornada de trabalho máxima foi reduzida de 48 para 44 horas semanais, limitando-se a 8 diárias, conforme disposto no artigo 7º, XIII, da CRFB/88. Atualmente, o pleito das classes sindicais tem se direcionado para a redução deste patamar para o máximo de 40 horas semanais.

Além disso, outro avanço se deu com o estabelecimento pelo legislador constituinte do adicional de um terço na remuneração das férias – CRFB/88, artigo 7º, XVII.

A Constituição de 1988 se destacou em relação às passadas ao estabelecer a soberania popular. Isto é, o poder político é de titularidade do povo e o seu exercício poderá ser realizado por seus representantes ou até mesmo diretamente, através do plebiscito, *referendum* ou ainda através de mecanismos de produção autônoma do Direito, isto é, pelas próprias partes interessadas.

É nesse sentido o outro progresso contido na Carta de 1988, que acentuou a importância das negociações coletivas. As convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho passaram a ser reconhecidos como direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais – CRFB, artigos 7º, XXVI e 8º, VI.

Esses dois dispositivos constitucionais impõem, respectivamente, que o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho constitui direito dos trabalhadores e que é obrigatória a participação dos sindicatos profissionais nessas negociações. Nesta esteira, os acordos e negociações coletivas objetivam a valorização da força de trabalho, e têm como missão criar, modificar ou até mesmo suprimir condições de trabalho, além de buscar a composição de conflitos.

Evidentemente que, para se conferir força a elas, é necessária uma entidade sindical fortalecida. Nesse sentido, a Constituição de 1988 afastou a interferência e intervenção do Estado nas organizações sindicais. Essa regulamentação encontra-se no inciso I de seu artigo 8º:

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

Ademais, incorpora norma clássica de garantia do emprego ao dirigente sindical – inciso VIII, do artigo 8º. – e estende essa garantia ao empregado eleito para o cargo de direção em CIPA – ADCT, artigo 10, II, “a” (DELGADO, 2005, p. 124).

Foi com a instituição da liberdade sindical que se caminhou para o modelo de construção democrática. Assim, a partir de 1988, portanto, é verificada uma passagem do modelo autoritário corporativista para um modelo, de fato, democrático.

Todavia, a grande crítica enfrentada é que, ao mesmo tempo em que se percebe esse avanço, a Carta Constitucional manteve (mais do que isso: aprofundou e fortaleceu) instituições e mecanismos de grave tradição autocrática (DELGADO, 2012, p. 125).

Esses institutos autoritários são, sumariamente: (i) a representação classista na Justiça do Trabalho; (ii) o poder normativo da Justiça do Trabalho; (iii) o Princípio da Unicidade Sindical; e (iv) a contribuição sindical obrigatória.

Até o ano de 1999, a primeira instância da Justiça do Trabalho, diferentemente da Justiça Comum, não era constituída por juiz monocrático. Do contrário, era composta por uma espécie de órgão colegiado, a denominada Junta de Conciliação e Julgamento, havendo um juiz togado e seus representantes classistas, isto é, juízes leigos que representavam tanto a classe trabalhadora quanto a patronal. A ideia era a de que, uma vez havendo representação obreira e empregadora, havia a possibilidade de se realizar conciliação entre os mesmos.

Foi tão somente onze anos após a promulgação da CRFB/88 que esse instituto autoritário foi extirpado, através da Emenda Constitucional nº. 24/99.

Com relação ao poder normativo da Justiça Laboral, este surge diante de uma frustração em se realizar uma autocomposição em uma negociação coletiva. A partir desse momento, há a

possibilidade de o sindicato – trabalhador ou patronal – suscitar o dissídio coletivo do trabalho, que será processado e julgado pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou até mesmo pelo Tribunal Superior do Trabalho, a depender da amplitude do dissídio.

Após analisado o objeto do dissídio coletivo, será proferida decisão, que terá força normativa para as partes envolvidas, e cuja validade é de até quatro anos, a teor do artigo 868, parágrafo único, da CLT.

Cumprindo assinalar que, o §2º do artigo 114 da CRFB/88 foi alterado pela Emenda Constitucional nº. 45/2004 – que será objeto de estudo no decorrer do presente trabalho – recebendo a seguinte redação:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

A referida Emenda acrescentou o termo “de comum acordo”, a fim de se enfatizar que os dissídios coletivos só poderão ser submetidos ao juízo dos tribunais trabalhistas quando ambas as partes concordarem que não é possível se chegar a uma autocomposição. Deu-se, assim, um caráter mais democrático e menos autoritário a esse dispositivo.

O Princípio da Unicidade Sindical, por sua vez, está estabelecido no inciso III, do artigo 8º da CRFB/88. De acordo com essa disposição, na mesma base territorial – que é de, no mínimo, um município – é vedada a criação de mais uma entidade sindical de representação profissional ou econômica.

O autoritarismo da norma está no fato de que, ainda que um sindicato pouco ou nada represente os interesses de uma determinada classe trabalhadora, será ele a representá-la. Em outras palavras, o sindicato se mantém como representante da classe trabalhadora independente da vontade de seus associados. No que concerne à contribuição sindical obrigatória, ela encontrava-se prevista no inciso IV, também do artigo 8º da CRFB/88, e dispensava maiores explicações no que se refere a seu caráter autoritário. Essa contribuição tinha natureza tributária e devia ser paga, ainda que o sindicato pouco estivesse representando os interesses da categoria.

Porém, com o advento da Lei nº 13.467, comumente designada como Reforma Trabalhista, publicada em 14 de julho de 2018, com *vacatio* de 120 dias, foram realizadas diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho e também nas Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, com o intuito de adequar as relações de trabalho às novas diretrizes econômicas traçadas pelo governo do então Presidente Michel Temer.

Especialmente em relação à contribuição sindical, a nova legislação alterou os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602 e revogou os artigos 601 e 604 da CLT, pondo fim a sua obrigatoriedade. Com isso, natureza jurídica foi modificada de tributária para privada, ou seja, esta contribuição se tornou facultativa; seu desconto em folha dependerá de expressa anuência do empregado.

Entretanto, a mudança ocorrida apenas em âmbito infraconstitucional, sem as outras adequações necessárias, tenderá a transformar o sistema sindical brasileiro em uma quimera. Isto porque, por um lado,

É incompreensível um sistema em que o trabalhador tenha a opção de não recolher a contribuição para o sindicato que supostamente o representa mas não possa destinar esse mesmo valor a outro que entenda mais atuante e representativo. Na mesma linha, é injusto para as entidades sindicais se empenharem para que as negociações sejam vantajosas a seus representados, se essas vantagens serão estendidas mesmo aos que nada contribuem à agremiação (HORAUTI, 2019).

Deste modo, sem dúvida, serão necessárias outras alterações legislativas infraconstitucionais e eventuais emendas à Constituição para uma efetiva adequação ao sistema de plena liberdade sindical.

Sobre essas contradições antidemocráticas da Constituição de 1988, Maurício Godinho Delgado criticava, antes mesmo do surgimento da Lei nº 13.467/2018:

A lógica que reúne os cinco mecanismos autoritário-corporativos enfocados é perversa: *manter as direções sindicais imunes à pressão e controle de seus representados, instalando-as inatingíveis em um certo limbo institucional à beira da entrada aberta ao aparelho de Estado*. Em um contexto democrático, esse modelo tem efeitos desastrosos à sorte da Democracia, que no plano da sociedade civil, quer no plano da sociedade política.

No plano da sociedade civil, os mecanismos autoritário-corporativos simplesmente inviabilizam a construção de um padrão moderno e democrático de gestão social. De um lado, por deslocarem o núcleo das soluções sócio trabalhistas do âmbito das relações civis concretas para o âmbito interno do Estado, esterilizando a gestão, ao longo do tempo, de formas próprias de gerenciamento de conflitos. De outro lado, por impedirem a maturação política e cultural da classe trabalhadora (e, portanto, da maior parte da população brasileira ativa) na dinâmica cotidiana do exercício das equações democráticas fundamentais: negociação/solução, autonomia/autorregulação, liberdade/responsabilidade. Finalmente por vedarem a gestação de uma experimentada e sólida noção de autotutela e, concomitantemente, autorresponsabilidade por parte da classe trabalhadora (DELGADO, 2012, p. 127).

Do que se percebe, portanto, é que ainda que a CRFB/1988 tenha trazido avanços democráticos no escopo do Direito do Trabalho, foram, ao mesmo tempo, mantidos alguns mecanismos autoritários. Eles representam um desafio a ser vencido, apesar do pequeno avanço

introduzido pela Reforma Trabalhista, a fim de se superar esse impasse institucional, para uma real e concreta democratização.

III – As repercussões da Emenda Constitucional n.º. 45/2004 na Justiça do Trabalho

Antes de adentrar no estudo das repercussões trazidas pela Emenda Constitucional n.º. 45/04, faz-se necessária primeiramente uma contextualização histórica acerca do Poder Judiciário Trabalhista ao longo das constituições anteriormente vigentes.

O artigo 122 da Constituição da República de 1934 não mencionava a palavra “competência” para tratar da Justiça do Trabalho, restringindo-se a estabelecer que competia a ela “dirimir” questões entre empregados e empregadores. Assim sendo, indiretamente se verificava a competência da Justiça Laboral.

A Constituição de 1937 se assemelhou à sua precursora e novamente não usou a palavra “competência” e repetiu o verbo “dirimir”. Seu artigo 139 dispunha que cabia à Justiça do Trabalho dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados.

A Constituição de 1946 foi a primeira a servir-se do termo “competência”, aduzindo, em seu artigo 123 que competia à Justiça do Trabalho “conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações, do trabalho regidas por legislação especial.”. Nota-se que, pela primeira vez, a Justiça do Trabalho passa a integrar, efetivamente, a estrutura do Poder Judiciário⁴.

O §1º desse dispositivo, entretanto, excluía da competência da Justiça do Trabalho os dissídios relativos a acidentes de trabalho. Esses deveriam ser propostos perante a Justiça Ordinária.

A Carta de 1967 manteve o texto de 1946, no que diz respeito à competência da Justiça Laboral, inclusive ao reservar à Justiça Comum a competência para os litígios decorrentes de acidente de trabalho.

Apesar de, comumente, falar-se na Constituição de 1969, o que de fato ocorreu foi que o texto original da Carta de 1967 foi consideravelmente modificado pela Emenda Constitucional n.º. 1/69.

⁴ Neste sentido, prelecionava o art. 94 da referida Carta:

“O Poder Judiciário é exercido pelos seguintes órgãos: (Redação dada pelo Ato Institucional nº 2)

I - Supremo Tribunal Federal; (Redação dada pelo Ato Institucional nº 2)

II - Tribunal Federal de Recursos e Juízes Federais; (Redação dada pelo Ato Institucional nº 2)

III - Tribunais e Juízes Militares; (Redação dada pelo Ato Institucional nº 2)

IV - Tribunais e Juízes Eleitorais; (Redação dada pelo Ato Institucional nº 2)

V - Tribunais e Juízes do Trabalho. (Redação dada pelo Ato Institucional nº 2)” (Grifei).

Essa emenda basicamente manteve a redação anterior que tratava da competência da Justiça do Trabalho, passando a ter a seguinte redação o seu artigo 142: “Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho.”.

No que concerne às demandas oriundas de acidente de trabalho, a EC nº. 1/69 manteve a competência da Justiça Comum, mas a EC nº. 7/77 acrescentou a ressalva “salvo exceções estabelecidas na Lei Orgânica da Magistratura Nacional.”.

Após o exame da evolução histórica da competência da Justiça do Trabalho, avança-se para a análise da competência deste ramo do Judiciário a partir da Constituição de 1988 e as mudanças e reverberações da Emenda Constitucional nº. 45 de 30.12.2004.

A promulgação da Emenda Constitucional nº. 45/2004 foi intitulada como “Reforma do Judiciário”, por trazer em seu bojo significativas mudanças ao Poder Judiciário. Dentre as mudanças ocorridas, encontram-se, em síntese: a instituição do Conselho Nacional de Justiça e Conselho Nacional do Ministério Público; a "constitucionalização" dos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos; a extinção dos Tribunais de Alçada; transferência de competência do STF para o STJ no tocante à homologação de sentenças estrangeiras; a criação do requisito da “repercussão geral” para o conhecimento do recurso extraordinário; a federalização dos crimes contra direitos humanos; a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, dentre outros.

Para objetivar este estudo, opta-se por não abortar todas as inovações trazidas pela Emenda Constitucional nº. 45/2004. O foco está, portanto, tão somente na análise dos principais reflexos da competência material da Justiça do Trabalho, prevista no artigo 114 e seus incisos da Carta Magna.

A redação original do artigo 114 conferida pelo legislador constituinte de 1988 foi a seguinte:

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

A Emenda Constitucional nº. 45/2004 alterou a redação supra para: "Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:", acrescentando, a seguir, nove incisos e três parágrafos que especificam a competência do Poder Judiciário Trabalhista.

A partir de uma análise comparativa entre as duas redações do artigo 114 da CRFB/88, é de se verificar de imediato a mudança nos verbos utilizados para a definição da competência da Justiça

do Trabalho. Enquanto que o texto anterior a definia como sendo “conciliar e julgar”, a atual prevê como sendo a de “processar e julgar”.

Pois bem, ainda que o termo “conciliar” tenha sido suprimido do artigo, a conciliação ainda é uma das principais funções da Justiça Laboral, mesmo porque isso se trata de tema processual que a lei ordinária pode regular validamente, e como de fato regula.

Nos ditames dos artigos 846 e 850 da CLT, no procedimento comum ordinário – cujo valor da causa excede quarenta salários mínimos – há duas tentativas obrigatórias de conciliação: a primeira, na abertura da audiência e a segunda, ao término da fase de instrução, após a adução das razões finais e antes da prolação da sentença. A conciliação, todavia, é viável nos dissídios individuais e coletivos a qualquer momento do processo, com base no §3^a do artigo 764 da CLT.

Veja-se, portanto, que ainda que o termo “conciliar” não esteja mais presente no artigo 114 da CRFB/88, a conciliação ainda é uma das grandes funções da Justiça do Trabalho. Prova disso é a realização das Semanas Nacionais de Conciliação, coordenadas pelo Conselho Nacional de Justiça, em que também participam representantes dos Tribunais Trabalhistas.

A alteração dos termos do *caput* do artigo encontra fundamento, então, nas novas ações que passaram a ser processadas e julgadas pela Justiça do Trabalho – a partir da nova redação dada pela EC nº. 45/2004 – e que não admitem conciliação.

A título exemplificativo pode ser citada a impetração do mandado de segurança. Por se tratar de ação constitucional para a tutela de direitos individuais líquidos e certos, não amparados por *habeas corpus* ou *habeas data*, evidentemente que não cabe conciliação.

Nesse mesmo sentido, Sergio Pinto Martins faz a seguinte análise:

Não mais se faz referência a que a Justiça do Trabalho vá conciliar os litígios submetidos à sua apreciação, mas a que vá processar e julgar. Logo, não existe obrigatoriedade de conciliação dos feitos trabalhistas estabelecida na Constituição, salvo se assim for disposto na lei ordinária (arts. 846 e 850 da CLT). Pela regra do art. 114 da Constituição, não é mais obrigação constitucional da Justiça do Trabalho conciliar dissídios, mas processá-los e julgá-los. A determinação do dispositivo é correta no ponto em que, ao fazer menção aos incisos, não seria possível conciliar questão relativa a mandado de segurança que compreende ato de autoridade pública.

A tentativa de conciliação na Justiça do Trabalho fica mantida em razão do princípio da legalidade (art. 5º, II, da Constituição). Os arts. 846 e 850 da CLT foram recepcionados pela Constituição, diante do princípio da legalidade (MARTINS, 2010, p. 93).

Esclarecido isso, parte-se para a análise dos incisos incluídos pela Reforma do Judiciário ao artigo 114 da CRFB/88 e que trouxeram consigo uma série de questionamentos e debates acerca da competência da Justiça Laboral.

O inciso I prevê que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;”.

Esse inciso deve ser analisado em duas grandes partes. A primeira delas diz respeito a sua parte inicial, que estatui: “as ações oriundas da relação de trabalho”. Essa, talvez, seja a maior e a mais importante mudança trazida pela EC nº. 45/2004 no âmbito da Justiça Obreira.

Isso se deve ao fato de ter sido ampliada a sua competência para processar e julgar os litígios oriundos de qualquer relação de trabalho, e não apenas as relações de emprego, em sentido estrito.

Vale lembrar que, como é de sabença, as relações de emprego são aquelas em que, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, estão presentes, concomitantemente, a pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

Maurício Godinho Delgado, vaticina, a fim de distinguir a relação de trabalho da relação de emprego:

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

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

(...)

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes (DELGADO, 2012, p. 279 e 280).

A Justiça do Trabalho, portanto, passou a ser a competente para as ações oriundas das relações de trabalho *lato sensu*.

Como bem salienta MARTINS (2010, p. 104), a Justiça é do Trabalho e não do emprego ou do desempregado. De um modo geral, a Justiça do Trabalho deixa de ser uma Justiça do emprego para ser do trabalho.

O inciso I traz, assim, a competência da Justiça do Trabalho em razão das pessoas (*ex ratione personae*), qual seja, dirimir controvérsias entre trabalhadores e empregadores. Além disso, traz também a competência em relação à matéria (*ex ratione materiae*), que, no caso, são as questões decorrentes da relação de trabalho e que vão sendo melhor designadas no decorrer dos incisos seguintes.

MARTINS (2010, p. 93) sustenta que o legislador constituinte optou por usar no texto do inciso I o termo “ações” ao invés de “dissídios”, o que significa dizer a Justiça do Trabalho teria também o poder de analisar os processos de jurisdição voluntária, ainda que não haja previsão expressa na CLT.

A ampliação de competência para relações de trabalho em sentido amplo trouxe consigo o questionamento de se a Justiça do Trabalho também seria competente para processar e julgar as ações de cobrança de honorários advocatícios, uma vez que os advogados atuam como trabalhadores autônomos.

Após intensas divergências doutrinária e jurisprudencial, em 2008 foi editada a Súmula 363 do Superior Tribunal de Justiça, resolvendo essa questão ao estabelecer que a competência para processar e julgar ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente é da Justiça estadual.

O raciocínio utilizado na elaboração do Enunciado foi no sentido de que as ações de cobrança de honorários advocatícios decorrentes de prestações de serviços profissionais configuram relação de índole eminentemente civil e não de trabalho. Por essa razão é que a competência é da Justiça Comum.

Há autores, entretanto, como Renato Saraiva, que divergem de tal posicionamento, afirmando que, os advogados, como profissionais liberais, são trabalhadores autônomos como qualquer outro. Nessa perspectiva, uma vez não recebendo os honorários advocatícios por serviços prestados, competirá à Justiça do Trabalho analisar a ação da cobrança, eis que o litígio nasceu de uma relação de trabalho (SARAIVA, 2011, p. 68)

Outra indagação que surgiu após a ampliação da competência da Justiça do Trabalho foi quanto a sua competência criminal, como, por exemplo, para processar e julgar situações que envolvam trabalho escravo.

Em razão dessa questão, foi ajuizada uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº. 3684) pelo Procurador Geral da República à época, Antonio Fernando de Souza, impugnando os incisos I, IV e IX do artigo 114 da CRFB/88. Esses dois últimos preveem as respectivas competências, que seguem:

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

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Nessa ADI questionou-se a constitucionalidade das normas supra. Segundo a argumentação utilizada nessa ação, com a entrada em vigor da nova redação do artigo 114 da CRFB/88 admitiu-se o exercício da jurisdição penal por órgãos da Justiça do Trabalho. Assim, estava sendo violada a garantia constitucional do juiz natural, presente no inciso LIII do artigo 5º da CRFB/88 que possui

os seguintes termos: “ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente”.

O ministro relator, Antonio Cezar Peluso, trouxe ao debate as seguintes considerações:

(...) ao prever a competência da Justiça do Trabalho para o processo e julgamento de “ações oriundas da relação de trabalho”, o disposto no art. 114, inc. I, da Constituição da República, introduzido pela EC nº 45/2004, não compreende outorga de jurisdição sobre matéria penal, até porque, quando os enunciados da legislação constitucional e subalterna aludem, na distribuição de competência, a “ações”, sem o qualificativo de “penais” ou “criminais”, a interpretação sempre exclui de seu alcance teórico as ações que tenham caráter penal ou criminal. Perante essa técnica de redação, a qual não se atribui mera tradição estilística, mas metódica calculada que responde a uma rigorosa racionalidade jurídica, o sentido normativo emergente é de que, no âmbito da respectiva competência, entram apenas ações destituídas de natureza penal.

O STF, à unanimidade, deferiu a medida liminar com eficácia *ex tunc*, para que fosse aplicada interpretação conforme à Constituição aos incisos impugnados:

EMENTA: COMPETÊNCIA CRIMINAL. Justiça do Trabalho. Ações penais. Processo e julgamento. Jurisdição penal genérica. Inexistência. Interpretação conforme dada ao art. 114, incs. I, IV e IX, da CF, acrescidos pela EC nº 45/2004. Ação direta de inconstitucionalidade. Liminar deferida com efeito *ex tunc*. O disposto no art. 114, incs. I, IV e IX, da Constituição da República, acrescidos pela Emenda Constitucional nº 45, não atribui à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar ações penais (ADI nº. 3684 – STF – Ministro Relator: Antonio Cezar Peluso – Publicação: DJ 03.08.2007 - Ata nº. 35/2007).

Ainda que em sede de liminar tenha sido entendido pelo Supremo que não compete à Justiça Trabalhista processar e julgar ações penais, até a data da elaboração do presente trabalho não houve decisão definitiva.

Ainda no que se refere ao inciso I do artigo 114 da CRFB/88, deve ser analisada a segunda parte de sua redação que acrescenta ao *caput*: “abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

Como não poderia deixar de ser, essa parte da norma despertou outro questionamento acerca da competência da Justiça Laboral: competiria a ela processar e julgar tanto os celetistas quanto os estatutários, nas relações deles com a Administração Pública?

Ora, da leitura do inciso I, depreende-se que sim. Então, em um primeiro momento, o entendimento majoritário foi no sentido de que a Justiça do Trabalho seria a competente para as ações envolvendo tanto os celetistas quanto os estatutários na Administração Pública.

Todavia, em discordância desse posicionamento estava a Associação dos Juizes Federais do Brasil – AJUFE, que ingressou com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº. 3395-6).

Nessa ADI foi aduzida a necessidade de interpretação conforme a Constituição do inciso I do artigo 114 da CRFB/88 para que as demandas envolvendo os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão fossem excluídas do âmbito material de abrangência da competência da Justiça do Trabalho.

Foi concedida liminar com efeito vinculante e *erga omnes* pelo então ministro Nelson Jobin para, através da interpretação conforme a Lei Maior, suspender toda e qualquer interpretação do inciso I do artigo 114 da CRFB/88 que incluísse na competência da Justiça Especializada a apreciação de causas em que figurassem o poder público e seus servidores, vinculados a ele por relação de ordem estatutária ou caráter jurídico-administrativo. Essa decisão foi referendada pelo Plenário:

EMENTA: INCONSTITUCIONALIDADE. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e o servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico estatutária (ADI nº. 3395-6 – STF – Ministro Relator: Antonio Cezar Peluso – Publicação: DJ 10.11.2006 – Ata nº. 37/2006.).

Essa questão de ordem de competência já havia sido discutida antes mesmo da edição da EC nº. 45/2004, em que o STF já havia decidido no julgamento da ADI nº. 492, cujo o relator foi o ministro Carlos Velloso, ser a Justiça Obreira incompetente para os litígios que envolvessem o Poder Público e seus servidores estatutários.

Nessa decisão, publicada em 12.03.1993, entendeu-se que não está inserido no conceito de relação de trabalho o vínculo jurídico de natureza estatutária, vigente entre os servidores públicos e a Administração.

Assim, a partir da decisão do Supremo, consagrou-se que a Justiça do Trabalho é competente apenas para processar e julgar os trabalhadores submetidos à Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse sentido, qualquer relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico administrativo é de competência da Justiça Comum, federal ou estadual, a depender do servidor.

Uma outra dúvida girou em torno do significado de “entes de direito público externo”, presente no mesmo inciso. Isso porque, agentes diplomáticos de outros Estados, em razão de suas soberanias, não poderiam se submeter à jurisdição de outro Estado, possuindo, inclusive, uma série de imunidades quanto a isso. Nesse sentido, em um primeiro momento esses agentes não poderiam se submeter ao direito interno.

O que ocorre, porém, é que essa competência diz respeito, na verdade, das relações de trabalho envolvendo brasileiros ou estrangeiros residentes no Brasil e entes de direito público externo, que são, no caso, os Estados estrangeiros, suas missões diplomáticas, agências consulares, missões especiais, organismos internacionais com personalidade jurídica – ONU, OIT, etc. – e suas agências.

O entendimento do STF sobre esse tema é no sentido de que “não há imunidade de jurisdição para o Estado estrangeiro, em causa de natureza trabalhista” (STF, AC 9696-3/SP, DJU de 12.10.1990, Ministro Relator: Sydney Sanches).

Esse pronunciamento do Supremo se deu em razão de demanda movida em 1976 por uma viúva de um ex empregado da República Democrática Alemã, em face da Alemanha, pleiteando o reconhecimento de uma série de direitos trabalhistas em favor do *de cuius*.

O Estado alemão reivindicou a sua imunidade à jurisdição, e, mesmo ainda não havendo qualquer precedente do STF nesse sentido, ela foi rejeitada, pautando-se na teoria da imunidade relativa.

Posteriormente, foi declarada a incompetência da Justiça do Trabalho. Contudo, ao chegar ao STF – através da Apelação Cível (ACi) 9696/SP – houve não apenas a reforma da decisão proferida pela Justiça Federal, como também a mudança no próprio entendimento do Supremo. Este passou a adotar a teoria da relativização da imunidade dos Estados estrangeiros em face dos atos de gestão por eles praticados. Nesse sentido, a concepção passou a ser no sentido de que os Estados estrangeiros podem ser chamados a juízo em causas trabalhistas e de responsabilidade civil.

Esse caso ficou conhecido como “O Caso Genny de Oliveira”, em referência ao nome da viúva do ex obreiro da Embaixada alemã.

Do que se percebe até o momento é que o inciso I ampliou a competência da Justiça Especializada para todas as relações de trabalho, em sentido amplo. Contudo, do que se verificou é que essa competência não abarca as ações que envolvem servidores públicos estatutários, ações de cobrança de honorários advocatícios e tampouco ações criminais, ainda que no âmbito trabalhista, como o trabalho escravo.

O inciso II do artigo 114 da CRFB/88 estabelece que é de competência da Justiça Trabalhista as “ações individuais ou ações coletivas que tenham por objeto o exercício do direito de greve”.

Assim como o inciso anterior, esse dispositivo trouxe igualmente consigo uma dúvida, qual seja, teria a Justiça Especializada competência para processar e julgar ações que envolvam o direito de greve dos servidores públicos?

Ora, conforme já analisado alhures, através da ADI n.º. 3395-6 o STF manifestou o através de decisão liminar, que a Justiça do Trabalho é incompetente para processar e julgar dissídios

envolvendo o Poder Público e seus servidores estatutários, pertencendo esta competência à Justiça Comum.

Foi pautada nessa ADI que o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula Vinculante nº. 23, determinando que “a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada”.

Veja-se que o enunciado é claro ao delimitar a competência nos casos de exercício de greve por trabalhadores da iniciativa privada. Logo, a interpretação a contrário senso é a de que todas as demais ações que envolverem greve dos servidores públicos civis competem à Justiça Comum, tanto nos dissídios individuais quanto coletivos, ainda que se aplique a eles a Lei Geral de Greve (Lei nº. 7.783/89), enquanto não for promulgada lei específica.

Neste sentido, cumpre esclarecer que a greve – direito assegurado constitucionalmente no artigo 9º – tem natureza de um processo coletivo conflituoso. Isto é, é um dissídio coletivo que justifica o apelo à Justiça Obreira, desde que, obviamente, haja qualquer ato abusivo, uma vez que o direito de greve por si só, ou seja, exercido de forma legítima, não dá ensejo a ações judiciais viáveis. A título exemplificativo pode ser citada situação em que empregados tomam posse da fábrica do empregador.

Sabe-se que o ordenamento jurídico brasileiro prevê três espécies de ações possessórias: (i) ação de reintegração de posse, no caso de esbulho; (ii) ação de manutenção de posse, na hipótese de turbação; e (iii) interdito proibitório, em eventual ameaça de esbulho ou turbação.

À vista disso, na hipótese de o empregador sofrer esbulho ou turbação, ou ameaça dos mesmos, durante uma greve, a ação possessória, qualquer que for a sua natureza, deverá tramitar na Justiça Laboral, mas desde que os trabalhadores grevistas sejam da iniciativa privada.

Dando seguimento ao tema, o inciso III do artigo 114 da CRFB/88 atribui à Justiça Trabalhista a competência para “as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores”. A primeira competência estabelecida nesse inciso III é, portanto, em razão da matéria, ao passo que, as seguintes são em razão da pessoa.

Conforme já abordado no capítulo anterior, a Constituição veda a criação de mais de uma entidade sindical representativa de classe profissional ou econômica na mesma base territorial que, como visto, é de, no mínimo, um município.

Por essa razão, antes do advento da EC nº. 45/04, as ações movidas por entidades sindicais, a fim de que fosse declarada a sua legitimidade para representar determinada categoria ou para a declaração de ilegitimidade de uma outra entidade sindical, eram de competência da Justiça Comum, haja vista que não eram decorrentes de nenhuma relação de trabalho ou emprego.

Foi tão somente após a edição da Emenda e inserção do inciso III que a Justiça do Trabalho passou a ter competência para dirimir as demandas de representação sindical.

Ainda em consonância com o inciso III, também será de competência da Justiça Laboral as lides entre sindicatos e trabalhadores e empregadores.

Por força do inciso IV do artigo 114 da CRFB/2014, a Justiça Obreira tornou-se competente para processar e julgar “os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição”.

Primeiramente, no que diz respeito aos mandados de segurança, anteriormente à EC 45/2004, apenas os tribunais trabalhistas eram competentes para processá-los e julgá-los, eis que os artigos 652 e 653 da CLT não previam tal competência para as Varas do Trabalho.

Apenas os atos das autoridades judiciais trabalhistas poderiam ser impugnados. Em vista disso, só poderiam ser impetrados perante os Tribunais Regionais do Trabalho ou o Tribunal Superior do Trabalho.

Com o advento da Reforma do Judiciário, tornou-se possível a impetração dos mandados de segurança nas Varas do Trabalho, uma vez que atos de demais autoridades no que tange à legalidade ou ao abuso de poder – como, por exemplo, atos dos auditores fiscais, procuradores, delegados do trabalho e até mesmo oficiais de cartório – passaram a poder.

Ainda como exemplos de impetração de mandado de segurança na primeira instância, LEITE (2012, p. 1250) cita o ajuizamento pelo servidor nomeado para cargo público (estatutário), a fim de questionar a validade de ato praticado pela autoridade à qual está subordinado por força da relação de trabalho, ou até mesmo o empregado que pretenda discutir a validade do ato (penalidade) praticado pela autoridade administrativa integrante dos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

No tocante ao *habeas corpus*, manifestou-se o então ministro relator Antonio Cezar Peluso nos autos da ADI nº. 3684:

Não o infirma, no caso, a menção ao *habeas corpus*, contida no texto do inc. IV, pois esse remédio constitucional pode, como o sabe toda a gente, voltar-se contra atos ou omissões praticados no curso de processos e até procedimentos de qualquer natureza, e não apenas no bojo de investigações, inquéritos e ações penais. É que sua vocação constitucional está em prevenir ou remediar toda violência que, gravando a liberdade de locomoção, provendo de ato ilegal ou abusivo, cometido de qualquer autoridade e, até, em certas circunstâncias, de particular (art. 5º, inc. LXVIII). Mais do que natural, portanto, era de boa lógica jurídico-normativa, fosse explicitada ou reconhecida à Justiça do Trabalho competência acessória para conhecer e julgar *habeas corpus* impetrado contra ato praticado por seus próprios órgãos, no exercício das competências não penais que lhe reservou a Constituição, ou a pretexto de exercê-las, segundo vem, aliás, da literalidade da cláusula final do mesmo inc. IV do artigo 114 (“quando o ato questionado envolver matéria de sua jurisdição”).

Longe de infirmar a conclusão esboçada, aquela expressa menção do texto constitucional das competências ao instituto do *habeas corpus* constitui a prova decisiva e cabal de que a Constituição da República não dá à Justiça do Trabalho competência para o processo e julgamento de outras ações penais. Devera, se, em preceito específico, lha atribui para julgar *habeas corpus*, é óbvio que lha negou para o julgamento de todos os outros remédios e ações penais, pela razão manifestíssima de que, se a Constituição houvera outorgado à Justiça do Trabalho competência criminal ampla e inespecífica, de todo e em todo fora ocioso e escusado que, em cláusula textual, lhe previsse competência para apreciar *habeas corpus*. Todo órgão jurisdicional que detém competência para, segundo a mesma técnica de redação, julgar crimes ou infrações penais desta ou daquela natureza, tem-na *ipso iure* conhecer de *habeas corpus* no campo de sua competência primária! Não se pode rematar ao texto constitucional tão rematada inutilidade. (ADI n.º. 3684 – STF – Ministro Relator: Antonio Cezar Peluso – Publicação: DJ 03.08.2007 - Ata n.º. 35/2007).

Pois bem, o *habeas corpus*, previsto no inciso LXVIII do artigo 5º da Constituição da República, tem por objetivo evitar lesão ou restituir a liberdade de locomoção de qualquer pessoa (PADILHA, 2014).

Veja-se que não se trata de uma ação tipicamente penal, mas de um remédio constitucional que pode ser impetrado contra autoridade em processos ou procedimentos de qualquer natureza, como bem acentuou o insigne ministro.

Nesse sentido, conforme já abordado alhures, não foi identificada qualquer inconstitucionalidade do presente inciso, uma vez que não foi conferida à Justiça do Trabalho nenhuma competência de caráter eminentemente penal.

Nos termos da Orientação Jurisprudencial n.º. 156 da Seção de Dissídios Individuais II, é “cabível o ajuizamento de “*habeas corpus*” originário no Tribunal Superior do Trabalho, em substituição de recurso ordinário em “*habeas corpus*”, de decisão definitiva proferida por Tribunal Regional do Trabalho, uma vez que o órgão colegiado passa a ser a autoridade coatora no momento em que examina o mérito do “*habeas corpus*” impetrado no âmbito da Corte local.”.

Outrora, o grande exemplo de *habeas corpus* no âmbito da Justiça Obreira era para impugnar a prisão civil do depositário infiel, determinada pelo juiz do trabalho, em relação eventualmente ao sócio devedor executado na esfera trabalhista.

O inciso LXVII do artigo 5º da Carta Maior prevê duas possibilidades de prisão civil por dívida, quais sejam: a decorrente de obrigação alimentícia – quando o inadimplemento é voluntário e inescusável – e a do depositário infiel.

Sem embargo, o Brasil se tornou signatário da Convenção Americana de Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, sendo ratificada antes mesmo da Reforma do Judiciário.

Até então, todo tratado internacional sobre direitos humanos integrava o ordenamento jurídico brasileiro como sendo lei ordinária infraconstitucional. Somente a partir da EC n.º. 45/2004 é que os tratados versando sobre esse tema passaram a receber o status supralegal.

Essa nova roupagem culminou na edição da Súmula Vinculante n.º. 25 do STF, aduzindo que: “É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito”.

O inciso V trata acerca dos conflitos de competência. Segundo este dispositivo, é de competência da Justiça do Trabalho “os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;”.

Esse artigo ressalvado estabelece como sendo de competência do STF processar e julgar “os conflitos de competência entre o Superior Tribunal de Justiça e quaisquer tribunais, entre Tribunais Superiores, ou entre estes e qualquer outro tribunal”.

Sendo assim, como muito bem resumiu José Afonso da Silva:

Em relação aos conflitos de competência entre juiz do trabalho e juiz de direito, entre juízes do trabalho, entre TRTs, entre juízo e Tribunais do Trabalho e órgãos da Justiça ordinária, sua solução será de competência: (a) do TST quanto aos suscitados entre TRTs, entre juízos do trabalho ou juízos de direito (em matéria trabalhista) sujeitos à jurisdição de Tribunais Regionais diferentes; (b) aos TRTs, quanto aos suscitados entre juízo do trabalho e juiz de direito (em matéria trabalhista) sujeitos à respectiva jurisdição. (SILVA, 2009, p. 582).

O inciso VI do artigo 114 da CRFB/88 estabelece que também compete à Justiça Trabalhista “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

Esse foi mais um inciso que trouxe indagações, na medida que, em nenhum momento, a Constituição utilizou a expressão “acidente de trabalho”, logo, questionou-se se as ações de indenização por danos materiais e morais decorrentes de acidente de trabalho seria igualmente de competência da Justiça do Trabalho.

Outra problemática girou em torno do fato de que o inciso se limitou a tratar das ações de indenização em que figuram como partes empregado e empregador, deixando descobertos as eventualidades de falecimento do empregado, situações essas em que o cônjuge ou os filhos devem mover a ação, pleiteando parcela indenizatória.

Para dirimir essas questões, foram editadas duas súmulas, uma pelo STJ e outra pelo STF.

Em 2008, o Superior Tribunal de Justiça editou a Súmula n.º. 366, determinando que “compete à Justiça estadual processar e julgar ação indenizatória proposta por viúva e filhos de empregado falecido em acidente de trabalho”.

Esse enunciado, entretanto, causou bastante estranheza e crítica pela doutrina, pois se o empregado sobrevivesse ao acidente, a competência seria da Justiça Obreira, porém, se viesse a falecer, a demanda deveria ser proposta perante à Justiça Estadual.

Por essa razão, e após diversas decisões do STF, em setembro de 2009, o STJ decidiu por cancelar esse enunciado. A partir daí, o entendimento majoritário está sendo o de que o ajuizamento da ação de indenização pelos sucessores não altera a competência da Justiça especializada.

Em 2010, houve o advento da Súmula Vinculante nº. 22 do STF, que assim determinou:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.

A partir daí, restou dirimida a questão quanto à competência da Justiça Especializada para ações de indenização decorrentes de acidentes de trabalho.

A partir do inciso VII do artigo 114 da CRFB/88 as ações relativas a penalidades administrativas passaram a ser de competência da Justiça Trabalhista. Essas penalidades se referem àquelas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

Essas penalidades estão previstas na CLT, podendo ser apontadas, por exemplo, multa, perda de cargo de representação profissional, suspensão do direito de ser eleito para cargo de representação profissional (SILVA, 2009, p. 582).

Antes da EC nº. 45/04, essa competência era da Justiça Federal comum, a teor do artigo 109, I, da CRFB/88, unicamente pelo fato de haver interesse da União (Ministério do Trabalho e Emprego) na demanda.

O inciso VIII, trata da execução das contribuições sociais. De acordo com ele a “execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir” será de competência da Justiça Obreira.

Deve-se esclarecer que, ao contrário do que a leitura desse inciso sugere, não se trata, na verdade, da execução das contribuições sociais, mais sim as sentenças proferidas pela Justiça Obreira sobre elas. Nesse sentido, após a condenação do empregador em uma demanda trabalhista, não há a necessidade de que seja promovida a execução pelo interessado, uma vez que o próprio juiz determinará a execução de ofício. Essa competência da Justiça Laboral para executar as próprias sentenças vale tanto para os litígios de natureza individual quanto os coletivos.

O inciso IX aduz que será de competência da Justiça do Trabalho “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”.

Em um primeiro momento parece que este último inciso foi inserido desnecessariamente. Se o inciso I já estabelece que a Justiça do Trabalho é competente para questões oriundas da relação

de trabalho, novos fatos não precisariam ter previsão legal, eis que já se enquadrariam no inciso I do artigo 114 da CRFB/88.

Contudo, sabendo-se que não são admitidas palavras inúteis na lei, cabe ao intérprete buscar entendimento que torne compatível os dois incisos, I e IX.

Sérgio Pinto Martins assevera que:

O fato de o inciso I do art. 114 da Constituição ter feito referência a *relação de trabalho* e o inciso IX do mesmo artigo mencionar *outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei* é sinal que a disposição do inciso I não é tão ampla assim e tem de ser interpretada conjuntamente com os seus incisos. Se toda a relação de trabalho está inserida no inciso I não há sentido para a existência do inciso IX.

Não se interpreta a Constituição aos pedaços, mas no seu conjunto.

(...)

O verbo *abranger* contido no inciso I do art. 114 da Lei Maior indica que essa abrangência é o que está nos incisos do art. 114 da Constituição. O que não está nos incisos do art. 114 da Constituição não está abrangido na competência da Justiça do Trabalho. Depende de lei para estabelece-la.

Portanto, o inciso I não estabelece que toda e qualquer questão oriunda da relação de trabalho é de competência da Justiça do Trabalho, mas tão somente aquelas dispostas nos incisos seguintes.

É por essa razão, portanto, que se faz necessário o inciso IX que, ressalte-se, não é auto aplicável, necessitando de lei ordinária que estabeleça quais seriam as outras controvérsias nascidas da relação de trabalho que competiria à Justiça Laborar processar e julgar, além das já dispostas nos incisos anteriores.

Em sentido contrário, Renato Saraiva assevera que o inciso IX do referido artigo é desnecessário, pois “se trata de mera repetição do disposto no inciso I do mesmo art. 114, que já confere competência à Justiça Especializada laboral” (SARAIVA, 2011, p. 106). Por fim, outra significativa mudança trazida pela EC nº. 45/2004 foi a inclusão do §3º ao artigo 5º da CRFB/88, consagrando que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem ratificados pelo Brasil – aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros – serão equivalentes às emendas constitucionais.

Apesar de essa alteração não ser especificamente de matéria trabalhista, ela certamente influencia esse ramo. Isso porque é evidente que a legislação trabalhista internacional, oriunda das convenções internacionais, como as da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por exemplo, versam sobre direitos humanos.

Como consequência, essas normas irão receber no ordenamento jurídico brasileiro a roupagem de emenda constitucional, integrando mais uma fonte de direito do trabalho.

IV – Considerações finais

De início, o presente trabalho fez uma breve abordagem sobre o desenvolvimento do Direito do Trabalho em todas as constituições brasileiras anteriores à atual Carta Magna.

Verificou-se que as relações de trabalho passaram a ser efetivamente positivadas apenas na Constituição de 1934 e que, a partir de então, sofreu avanços e retrocessos, como, por exemplo, a proibição do direito de greve pela Carta de 1937, reflexos do período ditatorial.

No que diz respeito à ordem econômica, esta se desenvolveu timidamente ao longo das Cartas Políticas de modo que, primordialmente, incentivava-se a livre iniciativa sem, contudo, equilibrá-la com limitações concernentes aos tipos de trabalho aos quais os trabalhadores poderiam ser submetidos.

No tocante à Constituição de 1988, esta colocou o indivíduo como cerne de sua preocupação e, ao mesmo tempo em que se garantiu a livre iniciativa, também foi assegurada a dignidade humana. Esses dois conceitos, portanto, passaram a conviver harmonicamente na ordem econômica brasileira.

Vê-se, portanto, que o Princípio da Valorização do Trabalho ou dos Valores Sociais do Trabalho ganham destaque nesta Carta.

Todavia, em posição diametralmente oposta, o texto original desta Carta Política manteve quatro institutos autoritários, quais sejam: (i) a representação classista na Justiça do Trabalho; (ii) o poder normativo da Justiça do Trabalho; (iii) o Princípio da Unicidade Sindical; e (iv) a contribuição sindical obrigatória. Apenas a representação classista na Justiça Laboral foi extirpada do ordenamento jurídico através da Emenda Constitucional n.º. 24/99 e, mais recentemente, com o advento da Lei n.º 13.467/2018, comumente designada como Reforma Trabalhista, pôs-se fim também à contribuição sindical obrigatória, apesar dos questionamentos que o novel diploma suscita. Por outro lado, os demais permanecem em vigor.

Viu-se, assim, que nosso constitucionalismo ainda pode avançar mais no caminho da democracia, e o primeiro passo pode ser através da eliminação de cada um desses institutos tidos por autoritários.

Por fim, analisou-se a competência material da Justiça do Trabalho, sendo abordada de forma sintética a evolução dessa jurisdição, mas com enfoque nas modificações trazidas pela Emenda Constitucional n.º. 45/2014.

Antes da promulgação da referida emenda, a competência da Justiça Trabalhista se restringia às demandas decorrentes das relações de emprego, isto é, aquelas em que estão presentes os requisitos de pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

Após a Emenda Constitucional nº. 45/2004, a Justiça Obreira teve sua competência ampliada, englobando todas as relações de trabalho em sentido amplo.

Além disso, a Justiça Obreira também passou a ser competente para processar e julgar: (i) litígios que tenham por objeto o exercício do direito de greve, desde que seja no âmbito privado, ou seja, não se aplica aos servidores públicos; (ii) ações sobre representação sindical; (iii) mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; (iv) ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, inclusive quando envolver acidente de trabalho; (v) penalidades administrativas; (vi) execução das contribuições sociais; e (vi) quaisquer outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Portanto, a inafastável conclusão é de que a Emenda Constitucional nº. 45/2004 foi de extrema importância para a Justiça Obreira, eis que alargou sobremaneira sua competência.

LABOR LAW ANALYSED THROUGH BRAZILIAN CONSTITUTIONS AND THE REPERCUSSIONS OF Nº. 45/2004 AMENDMENT IN LABOR JUSTICE

Abstract: This thesis is focused in the analysis of two main themes, which are, the development of the Brazilian Labor Law with respect to the constitutional guarantees ensured to workers and to the jurisdiction of the Labor Court, focusing in the repercussions brought by the enactment of the Constitutional Amendment nº. 45/2004 to this specialized Court. Therefore, the first section of this thesis consists in the historical analysis since the first Brazilian Constitution, still as an Empire – Constitution of 1824 –, passing by the first Constitution as a Federal Republic – Constitution of 1891 –, and advancing to the following Constitutions of 1934, 1937, 1946 and 1967. In the second part of this thesis, it continues the analysis of this theme, however with focus on the Brazilian Constitution currently in force, the Constitution of 1988. Finally, in the third and last section, it is performed an overview about the jurisdiction of the Labor Court, emphasizing in the modifications and repercussions arisen from the Constitutional Amendment nº. 45/2004.

Keywords: Constitutional Evolution. Workers' Guarantees. Constitutional Amendment 45/2004. Labor Court. Jurisdiction

V - Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

- _____. **Direito do Trabalho**. 6 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005.
- HORAUTI, Graziela Lucinda Garcia Horauti. “Reforma trabalhista: o fim da contribuição sindical compulsória no atual contexto de liberdade sindical”. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20134&revista_caderno=25>. Acesso em: 17 jan. 2019.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2012.
- _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Atlas S.A., 2010.
- _____. **Direito Processual do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas S.A., 2010.
- MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2003.
- NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 7 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.
- PADILHA, Rodrigo. **Direito Constitucional**. São Paulo: Método, 2014.
- STF. ADI 3.684-MC / DF. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=2366933>>. Acesso em 24.08.2014.
- STF. ADI 3.395-6-MC / DF. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=390700>> Acesso em 24.08.2014.
- SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Método, 2011.
- SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. 6 ed. São Paulo: Malheiros, 2009.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 27 ed. São Paulo: Malheiros, 2006.
- SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

Trabalho recebido em 23 de maio de 2017
Aceito em 09 de março de 2019