

A NOVA COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Augusto Cezar Ferreira de Baraúna¹

SUMÁRIO: RESUMO. INTRODUÇÃO. ABSTRACT. 1. ACIDENTE DO TRABALHO. 2. BENEFÍCIO E CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. 3. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. CONFEDERATIVA E SINDICAL. 4. DISPUTAS INTERSINDICAIS DE REPRESENTATIVIDADE. 5. O DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO. 6. FGTS. 7. FASE PRÉ OU PÓS CONTRATUAL. 8. QUESTÕES POSSESSÓRIAS. 9. GREVE. 10. MANDADO DE SEGURANÇA, HABEAS CORPUS E HABEAS DATA. 11. PENALIDADES ADMINISTRATIVAS. 12. COMPETÊNCIA PENAL. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

RESUMO: O presente trabalho tem como intuito efetuar um estudo sobre a nova competência material da Justiça do Trabalho em razão das últimas alterações ocorridas em face da Emenda Constitucional n. 45/05. Trata-se de um trabalho extremamente atualizado, indicando as últimas alterações ocorridas na jurisprudência quanto a decisões recentes sobre a nova competência da Justiça do Trabalho. No estudo se observará a ampliação da competência da Justiça do Trabalho e as inovações legislativas que garantem um objetivo de eficiência na prestação jurisdicional.

PALAVRAS-CHAVE: competência; trabalho; justiça, material, trabalhador

ABSTRACT: The present work has the intention to make a study about the new material competence of the Justice of Labor in agreement with the last changes brought by the Constitutional Amendment number 45/05. It is an extremely up to date work, indicating the last jurisprudence changes related to the recent decisions concerning the new competence of the Justice of Labor. In this study we are going to observe the growth of the competence of the Justice of Labor and the legislative innovations that guarantee an objective of efficient jurisdictional service.

KEY-WORDS: Competence, Employment, Judge, Material, Worker

¹ Doutor pela PUC-SP, Professor na Universidade do Amazonas

INTRODUÇÃO

A justiça do Trabalho passou a julgar novas matérias outrora de competência da Justiça Comum no Brasil. Estas inovações ocorreram em razão das alterações trazidas com a publicação da Emenda Constitucional n. 45/05, ampliou a competência da Justiça do Trabalho ao julgamento de questões outrora solucionadas fora da justiça especializada. Sobretudo, porque com a nova competência da Justiça do Trabalho fora respeitado pelo legislador o princípio da especialidade, entregando a justiça obreira a competência para julgar questões próprias ou decorrentes da *relação de trabalho*.

1. ACIDENTE DO TRABALHO

Segundo a legislação previdenciária, nos termos em que dispõe o art. 20 da Lei n. 8.213/91, considera-se como acidente do trabalho:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

A legislação previdenciária previu como situações equiparadas a acidente do trabalho (art. 21 da Lei n. 8.213/91): acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. Ou ainda, o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho.

A legislação previu outras situações a serem consideradas de acidente do trabalho (art. 21, inciso II, letras a a e):

1) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

2) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho;

3) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

4) ato de pessoa privada do uso da razão;

5) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior.

A doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade também constitui uma situação de acidente de trabalho.

Inclusive, o dano moral poderia decorrer de acidente do trabalho por culpa ou dolo do empregador (art. 7º, inciso XXVIII da CF/88). E nesse caso, além das prestações previdenciárias próprias (e.g., auxílio-doença acidentário), o trabalhador fará jus à indenização pelo dano moral advindo do acidente do trabalho. Prevê o art. 950 e 951 do Código Civil que:

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

Art. 951. O disposto nos arts. 948, 949 e 950 aplica-se ainda no caso de indenização devida por aquele que, no exercício de atividade profissional, por negligência, imprudência ou imperícia, causar a morte do paciente, agravar-lhe o mal, causar-lhe lesão, ou inabilitá-lo para o trabalho.

Contudo, também será considerado acidente do trabalho aquele sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho ((art. 21, inciso IV, letras a a d):

1) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

2) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

3) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-

de-obra, independentemente de meio de locomoção utilizado, inclusive, de veículo de propriedade do segurado;

4) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Mesmo em se tratando de períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

Mas, a questão ainda era identificar, a quem caberia a competência para julgar matéria relacionada a acidente do trabalho.

O art. 643, 2º da CLT prevê que: “As questões referentes a acidentes do trabalho continuam sujeitas à justiça ordinária, na forma do Decreto 24.637, de 10 de julho de 1934, e legislação subsequente”.

A própria Constituição Federal em seu art. 109, inciso I, devolve a competência para a Justiça Ordinária quando prevê:

Art. 109. Aos juízes federais compete processar e julgar:

I - as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho;

A matéria já tinha sido sumulada no Superior Tribunal de Justiça (Súmula n. 15 do STJ): “Compete à Justiça Estadual processar e julgar os litígios decorrentes de acidente de trabalho”.

O tema relativo à competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações de acidente de trabalho, voltou novamente a debate em face da Emenda Constitucional n. 45/05.

Em nossa compreensão, o inciso IX do art. 114 da CF/88 previu a competência da Justiça do Trabalho para as controvérsias decorrentes da relação de trabalho e *na forma da lei*.

O Supremo Tribunal Federal inicialmente previu a continuidade da competência da Justiça Comum para o julgamento de questões relativas ao acidente de trabalho, na forma de algumas Constituições anteriores (1946, 1967 e 1969).

Mas, recentemente, em razão de conflito suscitado de competência n. 2.704, passou a Justiça do Trabalho a ser competente para julgar questão relativa ao acidente de trabalho.

A Justiça Comum estadual ficará com a responsabilidade de julgar

questões relativas a responsabilidade social de prestação de benefício previdenciário concedido pela Previdência Social.

Passando a Justiça do Trabalho a competência imediata de julgar as questões relativas a acidente do trabalho.

Agrava-se ainda em debate doutrinário, a questão da prescrição para a arguição da indenização em foto trabalhista. Isto porque, o art. 7º, inciso XXIX da Constituição Federal prevê o prazo de 2 anos para a ajuizamento da pretensão quando do término do pacto laboral.

Mas, por tratar-se de direito decorrente de responsabilidade civil, argumenta-se a possibilidade da prescrição na forma do art. 205 e 206 do Código Civil. Esta, inclusive, nos parece a melhor concepção pelos motivos determinantes do pedido em juízo, que em regra trazem transtornos em prazos não limitados ao biênio constitucional para o pleito de parcelas trabalhistas.

Neste particular, observemos que o prazo bienal para a prescrição extintiva trabalhista dá-se início, após o término do pacto laboral. Ao contrário, a Súmula n. 278 do STJ prevê que: “O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral”.

Mas, quanto propriamente ao valor da indenização que será percebida pelo trabalhador em razão do acidente de trabalho ocorrido na forma da legislação previdenciária, a matéria não encontra valores pré-estabelecidos em nossa legislação e doutrina.

Em verdade, se observa que fica ao alvedrio do magistrado, encontrar a importância que aquele dano ao membro físico causado ao trabalhador possa encontrar em contrapartida na forma pecuniária.

O infortúnio ocorrido contra o trabalhador permite o ingresso contra o INSS que é o órgão segurador que vai responder pelos benefícios acidentários. Desse modo, a ação judicial não teria como partes o empregado e o empregador. Não é um dissídio individual entre empregado e empregador, mas entre o segurado e a autarquia federal previdenciária, visando não à obtenção de direitos decorrentes do contrato individual de trabalho, mas à concessão de prestação previdenciária, com o que é sustentável concluir que, diante da exclusão da Justiça Federal, é competente a justiça comum.

Em se tratando de acidente de trabalho, a interpretação do Supremo Tribunal federal tem sido pela ônus probatório pelo empregado, conforme podemos observar na Súmula n. 229: “A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador”.

Quiçá, propugna-se por uma visão mais realista de acordo com a condição de hipossuficiência do trabalhador, sobretudo, também pela

responsabilidade objetiva da empresa, na forma do § 3º do art. 225 da Lei Maior – responsabilidade objetiva por danos causados ao meio ambiente.

Diante disto, Raimundo Simão de Melo (Revista LTr.70-01/28) propugna pela responsabilidade objetiva e de forma exemplificativa, aqueles que trabalham :

- a) em contato com eletricidade (Lei n. 7.410/85 e Decreto n. 92.530/86);
- b) transporte ferroviário;
- c) transporte de passageiros de um modo em geral;
- d) exploração de energia nuclear;
- e) fabricação e transporte de explosivos;
- f) contato com inflamáveis e explosivos;
- g) o uso de arma de fogo;
- h) o trabalho em minas;
- i) o trabalho em alturas;
- j) o trabalho de mergulhador subaquático;
- k) o trabalho em atividade insalubre e perigosa.

Outra questão, diz respeito a competência da Justiça do Trabalho para julgar matéria relacionada a estabilidade provisória do art. 118 da Lei n. 8.213/91:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Ao empregado deverá se resguardar o direito ao retorno do emprego, pois o bem jurídico maior é a manutenção do ser humano em atividade e a garantia de salários correspondentes a sua atividade, após a readaptação profissional.

Mas, não havendo o respeito à estabilidade provisória decorrente do acidente do trabalho, existem certos salários que devem ser pagos, inclusive com reflexos nas demais parcelas de natureza trabalhista.

Neste caso, compreendemos que a Justiça do Trabalho será competente para julgar o litígio objetivando o recebimento do lapso temporal da estabilidade provisória, pois o pedido estará relacionado a salários e todos os reflexos de natureza trabalhista.

Mas, não podemos deixar de mencionar que a inicial deverá constar a comprovação do acidente do trabalho por intermédio da Comunicação do Acidente do Trabalho (CAT) ou outro meio inicial de realização de prova

(boletim de ocorrência), cabendo ainda ao trabalhador apresentar os documentos comprobatórios da concessão do benefício auxílio-doença acidentário ou auxílio-doença.

2. BENEFÍCIO E CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

À concessão ou não de benefício previdenciário pela autoridade administrativa do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), tal matéria pode ser discutida no Poder Judiciário.

As questões de natureza previdenciária, entre o segurado ou seus dependentes e o INSS, são decididas na esfera administrativa, pelos órgãos administrativos da própria instituição previdenciária.

Quando diante de uma situação, onde o segurado pleiteia determinado benefício previdenciário, figurando como polo passivo o próprio INSS, estamos diante de um litígio que se estabelece entre segurado e autarquia federal.

No plano jurisdicional, por se tratar de ação contra autarquia federal, será a Justiça Federal competente para julgar a demanda. A justiça comum, no entanto, decide essas lides, sempre que a comarca não seja sede de Vara da Justiça Federal.

Outra questão está relacionada à execução de contribuição previdenciária determinada pelo poder jurisdicional, nos termos dos arts. 43 e 44 da Lei n. 8.212/91, a saber:

Art. 43. Em caso de extinção de processos trabalhistas de qualquer natureza, inclusive a decorrente de acordo entre as partes, de que resultar pagamento de remuneração ao segurado, o recolhimento das contribuições devidas à Seguridade Social será efetuado *incontinenti*.

Art. 44. A autoridade judiciária exigirá a comprovação do fiel cumprimento ao disposto no artigo anterior.

Lembrava Wagner Giglio (Obra cit., p. 36) que “o legislador buscou um atalho, impondo aos magistrados trabalhistas, através da Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991, a esdrúxula obrigação de exigir o pagamento imediato, nos processos trabalhistas, das contribuições previdenciárias incidentes sobre as verbas que fossem reconhecidas como devidas ao trabalhador, em sentenças e acordos (arts. 43 e 44)”.

Mas, ao magistrado cabia somente comunicar ao INSS a ausência do recolhimento ou a necessidade do cumprimento da obrigação decorrente de lei.

Com a Emenda Constitucional n. 20, de 15 de dezembro de 1998, a Justiça do Trabalho passou a ser fonte arrecadadora do Estado e ter competência para executar *ex officio* as contribuições previdenciárias obrigatórias.

Sendo inserido o inciso VII no art. 114 da Constituição Federal, passando a seguinte redação: “A execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir”.

Esta matéria passou a ser regulado com base no art. 276 do Decreto n. 3048/99 com a seguinte redação:

Art. 276. Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o recolhimento das importâncias devidas à seguridade social será feito no dia dois do mês seguinte ao da liquidação da sentença.

§ 1º No caso do pagamento parcelado, as contribuições devidas à seguridade social serão recolhidas na mesma data e proporcionalmente ao valor de cada parcela.

§ 2º Nos acordos homologados em que não figurarem, discriminadamente, as parcelas legais de incidência da contribuição previdenciária, esta incidirá sobre o valor total do acordo homologado.

§ 3º Não se considera como discriminação de parcelas legais de incidência de contribuição previdenciária a fixação de percentual de verbas remuneratórias e indenizatórias constantes dos acordos homologados, aplicando-se, nesta hipótese, o disposto no parágrafo anterior.

§ 4º A contribuição do empregado no caso de ações trabalhistas será calculada, mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário-de-contribuição.

§ 5º Na sentença ou acordo homologado, cujo valor da contribuição previdenciária devida for inferior ao limite mínimo permitido para recolhimento na Guia da Previdência Social, é autorizado o recolhimento dos valores devidos cumulativamente com as contribuições normais de mesma competência. (Incluído pelo Decreto nº 4.032, de 2001)

§ 6º O recolhimento das contribuições do empregado reclamante deverá ser feito na mesma inscrição em que são recolhidas as contribuições devidas pela empresa. (Incluído pelo Decreto nº 4.032, de 2001)

§ 7º Se da decisão resultar reconhecimento de vínculo empregatício, deverão ser exigidas as contribuições, tanto do empregador como do reclamante, para todo o período reconhecido, ainda que o pagamento das remunerações a ele correspondentes não tenham sido reclamadas na ação, tomando-se por base de incidência, na ordem, o valor da remuneração paga, quando conhecida, da remuneração paga a outro empregado de categoria ou função equivalente ou semelhante, do salário normativo da categoria ou do salário mínimo mensal, permitida a compensação das contribuições patronais eventualmente recolhidas. (Incluído pelo Decreto nº 4.032, de 2001)

§ 8º Havendo reconhecimento de vínculo empregatício para empregado doméstico, tanto as contribuições do segurado empregado como as do empregador deverão ser recolhidas na inscrição do trabalhador. (Incluído pelo Decreto nº 4.032, de 2001)

§ 9º É exigido o recolhimento da contribuição previdenciária de que trata o inciso II do art. 201, incidente sobre o valor resultante da decisão que reconhecer a ocorrência de prestação de serviço à empresa, mas não o vínculo empregatício, sobre o valor total da condenação ou do acordo homologado, independentemente da natureza da parcela e forma de pagamento. (Incluído pelo Decreto nº 4.032, de 2001)

O tratamento dado a questão da contribuição tributária obrigatória, consta em tabela proporcional estabelecida no art. 20 da Lei n. 8.212/91 (8,9 ou 11% sobre a remuneração do empregado). Em relação a empresa, no percentual de 20% sobre o valor do salário pago ao empregado, na forma do art. 22 da Lei n. 8.212/91.

Prevê o Regulamento, a disposição ao recolhimento das importâncias devidas à seguridade social no dia 2 do mês seguinte ao da liquidação da sentença. Em sendo pagamento parcelado, as contribuições devidas à seguridade social serão recolhidas na mesma data e proporcionalmente ao valor de cada parcela.

Preveu o Regulamento da Previdência situação resolutória, quanto aos acordos homologados em que não figurarem, de forma discriminada, as parcelas legais de incidência da contribuição previdenciária, devendo a incidência ocorrer sobre o valor total do acordo homologado. Inclusive, limitando a possibilidade do magistrado de fixação de percentual de verbas remuneratórias e indenizatórias constantes dos acordos homologados, não

se considerando como discriminação eficaz e prevalecendo a incidência sobre o valor total do acordo homologado.

O recolhimento das contribuições do empregado reclamante deverá ser feito na mesma inscrição em que são recolhidas as contribuições devidas pela empresa. Havendo reconhecimento de vínculo empregatício para empregado doméstico, tanto as contribuições do segurado empregado como as do empregador deverão ser recolhidas na inscrição do trabalhador.

O problema que se estabeleceu em relação à nova regulamentação do Decreto, está relacionado à questão do reconhecimento de vínculo empregatício. Pois a Justiça do Trabalho passou a ter obrigações de exigir contribuições, tanto do empregador como do reclamante de todo o período reconhecido, ainda que o pagamento das remunerações a ele correspondentes não tenha sido reclamado na ação.

A Colenda Corte resolveu tomar nova posição em relação a obrigatoriedade de execução *ex officio*, desde que a mesma somente decorra de decisão de cunho condenatória, nos termos em que dispõe a Súmula n. 368 do TST:

Nº 368 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. FORMA DE CÁLCULO.

I. A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem salário-de-contribuição. (ex-OJ nº 141 - Inserida em 27.11.1998).

II. É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo incidir, em relação aos descontos fiscais, sobre o valor total da condenação, referente às parcelas tributáveis, calculado ao final, nos termos da Lei nº 8.541/1992, art. 46 e Provimento da CGJT nº 03/2005. (ex-OJ nº 32 - Inserida em 14.03.1994 e OJ nº 228 - Inserida em 20.06.2001).

III. Em se tratando de descontos previdenciários, o critério de apuração encontra-se disciplinado no art. 276, §4º, do Decreto nº 3.048/99 que regulamentou a Lei nº 8.212/91 e determina que a contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, seja calculada mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário-de-contribuição. (ex-OJ nº 32 - Inserida em 14.03.1994 e OJ 228 - Inserida em 20.06.2001).

Especificamente sobre a questão do tipo de decisão que admite-se execução, a Colenda Corte solucionou a questão. Pois, resolveu o problema

ao entender que a execução *ex officio* somente ocorrerá das decisões de natureza condenatória, não se admitindo então as de natureza declaratória.

Sobre a questão lecionou Gustavo Felipe Barbosa Garcia (Revista LTr, vol. 70, janeiro de 2006, p. 57): “O provimento jurisdicional de mérito, apto a pôr fim ao processo, produz efeitos típicos, principais é preponderantes, que podem ser o meramente ser o meramente declaratório, o constitutivo e o condenatório.

Diante disso, podem ser executadas de ofício pela Justiça do Trabalho as contribuições previdenciárias incidentes sobre as verbas trabalhistas objeto de “condenação” e que possuam natureza remuneratória, integrando o salário-de-contribuição.

Tendo este dispositivo legal estabelecido a possibilidade de execução somente das contribuições decorrentes de sentença condenatória, restou totalmente excluída a execução daquelas advindas de decisão meramente declaratórias. Portanto, é ilegal pretender executar contribuições previdenciárias que pudessem relacionar-se com sentença que *apenas declare*, ou seja, reconheça a existência da relação de emprego.

As sentenças trabalhistas, ao julgar procedente, no todo ou em parte, o pedido, o mesmo reconhecendo o contrato de trabalho, em regra também possuem carga condenatória, por exemplo, condenando em obrigações de fazer e de pagar. Neste casos, a mesma decisão judicial é constituída de “capítulos” distintos, quais sejam, um declaratório e os demais condenatórios, podendo existir até mesmo capítulo constitutivo (v.g., desconstituição do pacto laboral em razão de despedida indireta, em que o obreiro permaneceu trabalhando, nos termos do art. 483, § 3º, da CLT)”.

Em voto da Turma da Colenda Corte, assim já havia se pronunciado a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi sobre a questão (Revista LTr, vol. 69, n. 04, abril de 2005, p. 478): “A Emenda Constitucional n. 20, de 1988, ao transferir para a Justiça do Trabalho a competência para executar, de ofício, as contribuições sociais decorrentes de suas sentenças, não extinguiu a da Justiça Federal para exame da lide decorrente da relação jurídica de natureza previdenciária.

Com efeito, a alteração constitucional limitou-se a transferir para esta Justiça Laboral um aspecto da lide de natureza previdenciária, em que todos os elementos da relação de custeio já se encontram especialmente delineados, permitindo, assim, ao próprio magistrado prolator da sentença trabalhista determinar a imediata execução das contribuições sociais.

Nesse aspecto, é louvável a inovação legislativa. Afinal, se o crédito previdenciário já se encontra claramente delineado no conteúdo da sentença trabalhista, não há razão para se delongar o processamento da matéria, exigindo-se a propositura de nova ação na Justiça Federal. Almejou o

legislador tão-somente suprimir o rigorismo que servia apenas para protelar o pagamento do débito previdenciário.

Assim compreendida a questão, a Justiça do Trabalho é competente para examinar matéria previdenciária, promovendo a execução, de ofício, das contribuições sociais e decorrentes das sentenças que proferir, apenas quanto ao crédito previdenciário já for exequível. A exequibilidade surge na sentença trabalhista como corolário do regular processo de conhecimento – em que são observadas as garantias do contraditório e da ampla defesa – ou na hipótese de acordo homologado – situação em que o próprio ajuste denota o reconhecimento das parcelas remuneratórias devidas”.

Destarte, em leitura do art. 832, § 4o da CLT: “O INSS será intimado, por via postal, das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória, sendo-lhe facultado interpor recurso relativo às contribuições que lhe forem devidas”.

A possibilidade da via recursal pelo INSS constitui uma prerrogativa de faculdade e não de imposição legal. Ao procurador do INSS cabe verificar todas as decisões homologatórias de acordo, a fim de garantir a parte obrigatória do INSS (recolhimento), relativo à contribuição sobre verbas de natureza salarial (art. 28 da Lei n. 8.212/91).

A faculdade do prazo recursal é contada em dobro, ou seja, ao procurador do INSS está assegurado o direito de recorrer no prazo de 16 dias, sendo aquela uma autarquia federal.

Faculta-se ao devedor o pagamento imediato da parte que entender devida à Previdência Social, sem prejuízo da cobrança de eventuais diferenças encontradas na execução *ex officio* (art. 878-A da CLT).

Da decisão prolatada pelo juízo da Vara do Trabalho que não identifique as parcelas de natureza salarial ou indenizatória, ao INSS cabe ingressar em fase de liquidação de sentença, pleiteando o cálculo do recolhimento sobre o valor total da liquidação.

Em liquidação se abrangerão os cálculos das contribuições previdenciárias devidas (art. 879, § 1o-A). As partes deverão ser previamente intimadas para a apresentação do cálculo de liquidação, inclusive da contribuição previdenciária incidente. (art. 879, § 1o-B).

Na fase de liquidação de sentença, uma vez sendo elaborada a conta pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, o juiz procederá à intimação por via postal do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, por intermédio do órgão competente, para manifestação, no prazo de 10 dias, sob pena de preclusão (§ 3º do art. 879 da CLT).

Na fase de liquidação de sentença, as partes *poderão* ser intimadas para falarem sobre o cálculo de liquidação, sob pena de preclusão. Ao INSS cabe também o direito de falar sobre a conta elaborada pelo setor de cálculo

da Justiça do Trabalho, cujo prazo será de 10 dias.

Em sede de execução, o Juiz ou Presidente do Tribunal, mandará expedir mandado de citação ao executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas, ou, em se tratando de pagamento em dinheiro, incluídas as contribuições sociais devidas ao INSS, para que pague em 48 horas, ou garanta a execução, sob pena de penhora (art. 880 da CLT).

Os recolhimentos das importâncias devidas, referentes às contribuições sociais, serão efetuados nas agências locais da Caixa Econômica Federal ou do Banco do Brasil S.A., por intermédio de documento de arrecadação da Previdência Social, dele se fazendo constar o número do processo (art. 889-A da CLT).

Sendo concedido parcelamento do débito previdenciário perante o INSS o devedor deverá juntar aos autos documento comprobatório do referido ajuste, ficando suspensa a execução da respectiva contribuição previdenciária até final e integral cumprimento do parcelamento (§ 1º do art. 889 da CLT).

As Varas do Trabalho encaminharão ao órgão competente do INSS, mensalmente, cópias das guias pertinentes aos recolhimentos efetivados nos autos, salvo se outro prazo for estabelecido em regulamento (§ 2º do art. 889 da CLT).

3. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONFEDERATIVA E SINDICAL

A contribuição assistencial é aquela decorrente de cláusula constante em acordo ou convenção coletiva, determinando a obrigação do pagamento de determinada quantia por todos os empregados sindicalizados de uma determinada categoria profissional.

Em se tratando de contribuição assistencial decorrente de sentença normativa, o caput da antiga redação do art. 114 da Constituição Federal previa, na sua parte final, que: “bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas”.

Atualmente, se observa a competência da Justiça do Trabalho em julgar suas próprias decisões ou sentenças, inclusive, coletivas. Agora, com a nova redação do art. 114 da Constituição Federal, nas alterações decorrentes da Emenda Constitucional nº 45/04, há previsão quanto à possibilidade da Justiça do Trabalho de julgar suas próprias decisões.

Quanto às contribuições confederativas decorrentes do art. 80, inciso IV da CF/88, arbitradas mediante assembléia geral dos trabalhadores e pagas por todos os empregados, sindicalizados ou não, continuam sendo

da competência da Justiça do Trabalho para dirimir qualquer controvérsia decorrente de cláusula de convenção coletiva.

Já em relação à contribuição sindical (art. 578 da CLT) e o possível conflito decorrente de ausência de contribuição pelo empregador ou quando este não envia ao sindicato a contribuição dos seus trabalhadores (salário de um dia), a competência era da Justiça Comum, nos termos em que dispunha a Súmula n. 222 do STJ: “Compete à Justiça Comum processar e julgar as ações relativas à contribuição sindical prevista no art. 578 da CLT”.

Contudo, observemos que a nova redação ampliou a competência da Justiça do Trabalho para julgar conflitos de representação sindical, assim como, “entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores”.

O que parece estar sendo interpretada a ampliação para questões relacionadas a “conflito em geral”, desde que presentes sindicatos como partes, mas também sindicato *versus* trabalhadores ou empregadores.

Levada a cabo esta interpretação, entenda-se pela revogação tácita na Súmula 334 do TST que dispõe – já ocorrida em razão do art. 1º da Lei n. 8.984/95:

Súmula n. 334 do TST. COMPETÊNCIA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SINDICATO. DESCONTO ASSISTENCIAL.

A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o sindicato, em nome próprio, pleiteia o recolhimento de desconto assistencial previsto em convenção ou acordo coletivos.

4. DISPUTAS INTERSINDICAIS DE REPRESENTATIVIDADE

Por força da Emenda Constitucional n. 45/04, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para apreciar disputas intersindicais de representatividade, na forma estabelecida pelo inciso III do art. 114 da Constituição Federal: “as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores”.

Nesse tipo de lide o sindicato atua na defesa, não de um interesse da categoria, mas de um direito próprio, o direito de representação da categoria profissional ou econômica.

Na organização sindical brasileira, com o princípio do sindicato único (unicidade sindical), que veda a criação de mais de um sindicato da categoria na mesma base territorial, nascem conflitos entre sindicatos, onde se discutem os dissídios de representação relativos à categoria profissional

ou econômica (art. 8º, inciso II da CF/88).

Portanto, é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

A questão da representatividade sindical estava regulada na Súmula n. 310 do TST que assim dispunha:

Nº 310 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL.
SINDICATO. Cancelada - *Res. 119/2003*,
DJ01.10.2003

I - O art. 8º, inciso III, da Constituição da República não assegura a substituição processual pelo sindicato.

II - A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979, e 7.238, de 29.10.1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei, ajuizadas até 03.07.1989, data em que entrou em vigor a Lei nº 7.788.

III - A Lei nº 7.788/1989, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.

IV - A substituição processual autorizada pela Lei nº 8.073, de 30.07.1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial.

V - Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade.

VI - É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto.

VII - Na liquidação da sentença exequenda, promovida pelo substituto, serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes

especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento.

VIII - Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios.

A referida Súmula cancelada tinha como intento limitar a possibilidade da substituição sindical no âmbito das relações de trabalho. Afinal, as situações de substituição processual decorrem do direito de alguém postular direito de outrem (substituído). Situação em que não se presume, mas depende de expressa norma prevendo a possibilidade jurídica.

As situações de substituição limitavam-se aquelas previstas em lei (Leis nºs 6.708/79, 7.238/84, Lei nº 7.788/1989 e Lei nº 8.073/90), que asseguravam ao direito ao sindicato de figurarem como substituto processual.

Afora as questões de substituição processual para fins de defesa do interesse da categoria profissional, restava-se ainda, resolver os problemas atinentes a quem caberia o direito de solucionar litígios relativos a própria representação de classe (litígio do sindicato com seus representados).

As questões de litígio entre desta natureza eram tratadas no âmbito da Justiça Comum, o que sempre nos pareceu um descompasso com a realidade.

Agora, por força da Emenda Constitucional n. 45/04, Justiça do Trabalho passou a ter competência para dirimir os seguintes conflitos:

- a) Litígio entre sindicatos relativo a representação de categoria profissional ou patronal (princípio da unicidade sindical);
- b) Litígio entre sindicato profissional ou patronal com seus afiliados;
- c) Litígio entre sindicato contra federação ou confederação (vice-versa).

Para Rosemary de Oliveira Pires (Compêndio de direito processual do trabalho. Coordenado por Alice Monteiro de Barros. 3ª ed., São Paulo: Ed. LTr, 2002, p. 141):

Pode também assumir a forma de ação cautelar inominada, sendo as partes litigantes sindicatos que disputam a representação legal da categoria profissional, visando sustar a eficácia de convenção coletiva de trabalho por um deles firmada, ou inibir a produção de outra, bem como sustar o pagamento de contribuição assistencial notificado por um dos sindicatos aos empresários, dentre outras pretensões.

Destarte, sobre a questão relativa a competência em questão, julgou a Suprema Corte:

Litígio entre sindicato de trabalhadores e empregador que tem origem no cumprimento de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Pela jurisprudência desta Corte (assim se decidiu no RE 130.555), não havendo lei que atribua competência a Justiça Trabalhista para julgar relações jurídicas como a em causa, e competente para julgá-la a Justiça Comum. Sucede, porém, que, depois da interposição do presente recurso extraordinário, foi editada a Lei 8.984, de 07/02/95, que afastou a premissa de que partiu o entendimento deste Tribunal ao julgar o RE 130.555, porquanto o artigo 1º da referida lei dispõe que 'compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicato de trabalhadores e empregador'. E, em se tratando de recurso extraordinário interposto contra acórdão que julgou conflito de competência, não tem sentido que se deixe de aplicar a lei superveniente a interposição desse recurso, para dar-se como competente Juízo que o era antes da citada Lei, mas que deixou de sê-lo com o advento dela." (RE 131.096, Rel. Min. Moreira Alves, DJ 29/09/95)

5. O DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Até o advento da Constituição Federal de 1988 não havia uniformidade nas decisões de nossos Tribunais quanto à obrigatoriedade de indenização decorrente de acidente do trabalho.

Com o advento do texto constitucional, ficou estabelecida no art. 5º, inciso V e X, a reparação dos danos morais. Na Carta Magna, ficou então consagrado de modo definitivo a reparação decorrente de atos ilícitos àquele que sofresse dano material ou moral.

A admissibilidade da competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar questão relativa a dano moral foi sempre repleta de extremos debates em posições doutrinária e jurisprudencial de forma antagônica.

Porém, tratar da questão do dano moral no âmbito da Consolidação,

é fazer referência ao art. 483, letra *e*, que prevê: “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

Este dispositivo celetista é expreso ao admitir a possibilidade de ofensa ao empregado ou a sua família, quanto à honra e boa fama. A ação do empregador poderia ocorrer dentro ou fora do ambiente de trabalho e estaria relacionada a crime de difamação, injúria ou calúnia.

Para a configuração do tipo e conseqüente responsabilidade civil, basta a configuração das seguintes exigências: ação ou omissão por parte do agente; dano moral ao trabalhador ou sua família e a relação de causalidade devidamente materializada.

Importante observar que o dano moral pode ocorrer em relação à figura do empregador, em vista da expressa previsão constante do art. 482, letra *k*, que menciona: “ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”.

Portanto, provada a ação por parte de empregado *versus* empregador e vice-versa, com o respectivo dano e o nexo de causalidade, cabe à Justiça do Trabalho apreciar a demanda, utilizando-se das normas supletivas do Código Civil.

Contudo, atualmente a matéria está pacificada em razão da nova redação do art. 114, inciso VI da CF/88: “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

De fato, alguns já advogavam a admissibilidade da competência da Justiça do Trabalho, com lastro na utilização subsidiária do Código Civil, por força do art. 8o da Consolidação.

Admitida a aplicabilidade da legislação comum em aplicação subsidiária, lembremos do conceito da abrangência do que constitui ato ilícito, presente no art. 186 do Código Civil: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Da ação ou omissão praticada pelo agente dar-se-á certo dano. A compreensão concensual sobre dano pode ser absorvida dos ensinamentos de Alexandre Belmonte:

Dano é um dos componentes de caracterização da responsabilidade civil, ao lado do nexo causal e da conduta. Ele significa o prejuízo experimentado por uma pessoa física ou jurídica em relação a bem jurídico que possua. É patrimonial, quando o prejuízo é de caráter econômico, sendo moral as ofensas aos atributos físicos, valorativos e psíquicos ou

intelectuais da personalidade, como as que ofendem o direito à dignidade, à imagem e os suscetíveis de gerar padecimentos sentimentais como frustração, vexame, indignação, revolta, dor, mágoa, convicções, sentimentos, afeições em relação aos demais direitos da personalidade. (BELMONTE, 2006: 148)

Uma vez presente a figura do *ato ilícito* gerador e do *dano* patrimonial ou moral, resta-nos identificar o tipo de responsabilidade correspondente.

Em continuidade, leciona ainda o autor que: “Responsabilidade civil é o dever garantido por lei, obrigação ou contrato, de reparar, no campo civil, o dano moral ou patrimonial causado por ato do próprio agente ou por pessoa, animal, coisa ou atividade sob sua tutela.

A responsabilidade é subjetiva, quando o dano decorre de conduta ilícita fundada em culpa; é objetiva, quando o dever de reparar o dano independe de culpa do agente.

É contratual quando dano decorre do inadimplemento de cláusula contratual, bastando a demonstração do descumprimento da prestação, é extracontratual, quando o dever de indenizar decorre da lei, sem relação pré-existente entre as partes (ilícito aquiliano)”.

Ainda em resumo ao trabalho publicado pelos autores, coloquemos de forma didática e sintética as classificações dos tipos de danos existentes:

1) Dano a integridade a moral (honra, reputação, dignidade e imagem)

Diz respeito a ofensas relacionadas a honra da pessoa, enquanto um conjunto de qualidades reconhecidas coletivamente como próprias daquela determinada pessoa.

Os exemplos mais típicos de caracterização de dano a integridade moral de uma pessoa são os seguintes crimes: calúnia, difamação e injúria.

Entende-se por calúnia “a imputação de fato definido como crime” (art. 138 do Código Penal). Por difamação “a imputação a alguém de fato ofensivo como à honra ou ao decoro” (art. 139 do Código Penal). Em relação à injúria a “manifestação, por qualquer meio, de um conceito e pensamento que importe em ultraje, menoscabo ou vilipêndio contra alguém” (art. 140 do Código Penal).

Especificamente sobre a imagem, lembremos que a Magna Carta (art. 5º, inciso XXVIII) já se reportou como direito e garantia individual do cidadão. Não se admitindo o uso de imagem da pessoa (trabalhador ou extrabalhador) para qualquer fim, seja comercial ou não, sem a sua devida

autorização daquele.

2) Dano sobre a integridade física

Trata-se das situações de dano que decorrem da ofensa a integridade física e liberdade pessoal do cidadão (trabalhador).

Quanto a integridade física, o dano poderia decorrer na relação de trabalho. Caso típico seria aquele do acidente do trabalho ocorrido internamente ou em suas imediações, admitida a possibilidade de sua caracterização quando do deslocamento ao trabalho e vice-versa.

No caso específico do dano decorrente do acidente do trabalho, dele decorre benefício previdenciário e reparação ao trabalhador.

Quanto aos benefícios decorrentes do acidente do trabalho a matéria será tratada no âmbito da Justiça Comum, no antigo tratamento até então estabelecido na forma da Súmula 15 do STJ.

Já em relação ao dano físico permanentemente ou estético decorrente do acidente, em recente decisão da Suprema Corte esta matéria passou a ser de competência da Justiça do Trabalho, enquanto foro competente para o julgamento do pleito.

Especificamente sobre o acidente do trabalho e o dano moral (relativo a exposição a dor individual ou pública), a matéria passou a ser também de competência da Justiça do Trabalho, em consonância com o tratamento constitucional anterior a atual Carta Magna (Constituições de 46, 67 e 69).

3) Dano à integridade intelectual

O dano a integridade intelectual do trabalhador está relacionado a ofensa a sua intimidade, ao direito de sigilo e a vida privada, a liberdade sexual e assédio moral.

Dentre todos os danos causados ao trabalhador, o de ordem intelectual é sempre o de maior dificuldade em sua quantificação. Isto porque, o valor a integridade intelectual é de difícil reparação. Ele envolve a própria mente do ser humano e sua auto-imagem, suas consequências são de difícil identificação, pois não se revela de forma exterior e atacam o trabalhador ao longo dos anos e pode levá-lo a todo o tipo de doença mental.

As recentes doenças do trabalho ainda em formação de diagnóstico médico (depressão, ansiedade, síndrome de pânico, etc.) espelham um capitalismo voltado para um alto nível de opressão, que se esconde nas vestes da competitividade, qualidade total, flexibilidade profissional, etc.

Especificamente sobre a intimidade do trabalhador, identifica-se

uma zona tênue entre o permitido e o proibido. Pois, ao empregador é admitido à prática de proteção e resguardo ao patrimônio da empresa, assim como o controle da atividade funcional. Porém, isto não pode configurar-se em desrespeito a intimidade do trabalhador mediante revistas íntimas, acesso a correspondência pessoais, escutas a ligações telefônicas, controle de internet e intranet.

Nos dias atuais torna-se repugante a prática da investigação sobre a vida privada do trabalhador. Estamos vivendo em época de inatendimento as garantias de direitos individuais nas Constituições Liberais no mundo moderno. A invasão a vida íntima e sexual do trabalhador constituem um abuso indmissível, pois sua vida particular em nada interfere sobre a imagem da empresa.

A dificuldade ainda é provar e compensar os danos causados pelo assédio moral ao trabalhador moderno. Entenda-se por assédio moral, certo estilo persuasivo estabelecido pela linguagem empresarial, para o alcance de metas ou objetivos supra-humanos, que vem desencadeando problemas emocionais e intelectuais nos trabalhadores *modernos*. O assédio moral não se confunde com metas e objetivos a serem alcançados pelo trabalhador, que podem ser enquadrados em certo grau de normalidade.

Ainda nos limites da capacidade de prova em juízo, Alexandre Belmonte (obra cit., p. 155): “É direito da personalidade o direito ao tratamento digno, constituindo assédio moral o comportamento reiterado e abusivo, destinado a constranger o empregado para usá-lo ou, simplesmente, desestabilizá-lo para fragilizá-lo emocionalmente. É a exposição do empregado a situações incômodas, atentatórias da sua dignidade, com o intuito de se servir do trabalhador ou simplesmente fragilizá-lo.

Rigor excessivo, zombaria, ironias, ameaças ao emprego, desqualificação, exposição das fragilidades são os veículos de que costuma se servir o assediante- o empregador ou um superior hierárquico – para fragilizar o empregado, minando a sua confiança e auto-estima, de forma a desestabilizar a sua integridade física e psíquica.

Ameaças explícitas ou veladas ao empregado para a conservação do emprego ou obtenção de melhorias das condições de trabalhos são outros meios de assediar moralmente o empregado”.

Feitas as considerações sobre o ato ilícito gerador do dano, estudado este último em suas várias espécies, resta-nos falar sobre a responsabilidade.

A responsabilidade pode ser objetiva ou subjetiva. A responsabilidade será objetiva quando não existe necessidade de provar a presença de dolo ou culpa. Já em relação a responsabilidade subjetiva existe quando da necessidade da presença da prova do dolo ou culpa por parte do

agente.

A responsabilidade será ainda de natureza contratual ou extracontratual. De natureza contratual quando do inadimplemento de cláusula contratual, resta prova o descumprimento da obrigação. Já em relação à natureza extracontratual, quando o dever de indenizar decorre de lei, sem relação pre-existente entre as partes.

A responsabilidade de natureza trabalhista decorre de dano moral é de natureza subjetiva, ou seja, dar-se-á a necessidade da comprovação do dolo ou culpa para o pagamento da indenização correspondente.

Alguns respeitados doutrinadores já apontam pela responsabilidade objetiva no dano moral decorrente de certas atividades profissionais, em face de exposição iminente ao dano sofrido. Seria o caso daqueles que trabalham com alto risco (policiais; vigilantes; eletricitário; atividades com explosivos; etc).

A preocupação quanto a quantificação do dano é um problema enfrentado por nossa doutrina e jurisprudência.

Em proposta de solução na dosimetria da indenização de danos morais pecuniários, Alexandre Belmonte (obra cit., p. 159) prevê os seguintes critérios:

- a) em relação à natureza da ofensa, a consideração:
 - a.1) do grau de dolo ou culpa (parágrafo único do art. 945, do CC);
 - a.2) a concorrência de culpa (art. 945, do CC);
 - a.3) do teor de bem jurídico sob tutela;
- b) em relação aos efeitos da ofensa, a consideração:
 - b.1) dos reflexos pessoais e sociais do ato;
 - b.2) da possibilidade de superação física ou psicológica da ofensa;
 - b.3) a extensão da duração objetiva dos efeitos da ofensa;
 - b.4) a intensidade do sofrimento ou humilhação;
- c) em relação as circunstâncias da ocorrência da ofensa ou prejuízo moral;
- d) em relação ao arrependimento, a consideração:
 - d.1) da existência de reratação espontânea;
 - d.2) do efeito esforço para minimizar a ofensa ou lesão e o perdão, tácito ou

expresso.

A jurisprudência tem utilizado como teto máximo o que se estabelece a já referida Lei de Imprensa (Lei n. 5.250 de 9 de fevereiro de 1967): 200 salários mínimos.

Na Justiça do Trabalho, temos observado uma tendência na fixação do dano moral numa escala de 5 a 50 salários-mínimos”.

Destarte, em se tratando do prazo prescricional para fins de dano

moral na Justiça do Trabalho, apregoa-se majoritariamente na jurisprudência, o prazo de 10 anos para fins de ingresso com a reclamação trabalhista, objetivando a indenização compensatória ao dano moral ocorrido.

Data vênua, somos do entendimento da aplicação do prazo prescricional previsto no art. 7º, inciso XXIX da Magna Carta, que prevê o lapso máximo de 2 anos após o término do contrato de trabalho, retroagindo no limite máximo de 5 anos.

6. FGTS

O art. 114 da Constituição Federal prevê a competência da Justiça do Trabalho para julgar matéria relacionada à ausência de depósitos fundiários na conta vinculada do trabalhador, desde que decorrente de uma relação de emprego.

Portanto, o reclamante poderá requerer o direito aos depósitos fundiários não depositados ou depositados de forma irregular, normalmente decorrentes do término da relação de emprego.

Prevê a Súmula nº 176 do TST que: “A Justiça do Trabalho só tem competência para autorizar o levantamento do depósito do FGTS na ocorrência de dissídio entre empregado e empregador e após o trânsito em julgado da sentença”.

Portanto, a competência será da Justiça do Trabalho para julgar matéria relacionada à reclamação trabalhista em razão de depósitos efetuados ou não, na conta vinculada do empregado.

A Justiça Federal será competente para processar e julgar os feitos relativos à movimentação do FGTS (Súmula n. 82 do STJ); as questões de desvio de conta; ausência de projeção de juros legais; autuação e pagamento de multa pela empresa devedora da Caixa Econômica Federal (CEF), etc.

A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar questão relacionada a correção monetária ou juros de mora. Cabe à Justiça Federal julgar as questões relativas à matéria de juros e correção monetária.

7. FASE PRÉ OU PÓS CONTRATUAL

A Justiça do Trabalho é competente para dirimir questões do contrato individual de trabalho, fundamentada na Constituição da República (art. 114) e outras controvérsias oriundas das relações de trabalho.

A fase pré-contratual é aquela onde o vínculo empregatício não está estabelecido (período de testes). Existe uma possibilidade da formação do

contrato de trabalho e o empregado encontra-se aguardando a definição da empregadora.

Na fase pós-contratual, o vínculo empregatício já finalizou, propriamente, existindo direitos provenientes ainda daquele extinto contrato de trabalho (comissões, plano de previdência privada, etc.). Nestes casos, deverá ser a Justiça do Trabalho competente para julgar a matéria.

A doutrina diverge em sua posição e preferimos tomar uma posição de cautela. Do ponto de vista constitucional, não vemos a impossibilidade da competência da Justiça do Trabalho, em face de qualquer restrição à norma do art. 114 da CF/88. Mas, aqueles que advogam diariamente, parece-nos remediar a situação e procurar a Justiça Comum, para fins de não perder a demanda, em face da possível declaração de incompetência pelo juízo trabalhista.

8. QUESTÕES POSSESSÓRIAS

Seria competência da Justiça do Trabalho julgar matéria relacionada à questão de natureza possessória?

É o caso, v.g., do empregado que mantém sob guarda bens móveis da empresa (mostruário de jóias, carro da empresa, etc.) ou bem imóvel do empregador (zelador de condomínio ou caseiro de chácara, etc.), dificultando o acesso e a entrega ao real proprietário.

Parece-nos que, em vista do dissídio individual decorrer de uma relação de emprego, em conformidade com o art. 114 da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho deveria ser competente para julgar a matéria.

Para Rosemary de Oliveira Pires (Compêndio de direito processual do trabalho. Coordenado por Alice Monteiro de Barros. 3ª ed., São Paulo: Ed. LTr, 2002, p. 138): “Tal entendimento também compartilhamos, sendo oportuno lembrar, ainda, que embora pouco explorada no âmbito judicial, deve ser incluída, ainda, a hipótese dos *interditos possessórios* (*proibitório, de manutenção e de reintegração de posse*), que chegaram a ser pleiteados em algumas empresas, em face da ameaça de ocupação de fábrica, normalmente divulgada pelos sindicatos dos trabalhadores, precedentemente à greve (no curso do denominado “estado de greve”), ou mesmo diante da efetiva ocupação, havendo inclusive registro no TRT 3ª Região de deferimento de pleito patronal de reintegração e manutenção de posse, com esforço policial, formulado em ação cautelar preparatória de Dissídio Coletivo”.

9. GREVE

Previu a nova redação do art. 114 da Constituição Federal em seu inciso II, a questão da competência da Justiça do Trabalho. Isto já esteve previsto na Lei de Greve (Lei n. 7.783/89) que assim previa:

Art. 8º A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, *decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações*, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 15 A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, *segundo a legislação trabalhista, civil ou penal*.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

O importante é considerarmos a previsão estabelecida no § 3º do art. 114 da CF/88: “Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”.

Logo, podemos concluir que ao Ministério Público está assegurado o direito de ajuizar dissídio coletivo em favor da aplicação da lei e da estabilidade social, a fim de que as partes não permaneçam paralisadas e se avolume o prejuízo causado a comunidade local.

A inteligência da leitura do novo dispositivo constitucional permanece aos trabalhadores o direito de instituir dissídio coletivo com a

presença do sindicato, federação e confederação. A presença do órgão de classe profissional é uma exigência do art. 8º, inciso VI da Magna Carta, não prevalecendo em relação a empresas ou grupo de empresas, que podem permanecer sozinhas no dissídio coletivo sem a presença do sindicato patronal, conforme a previsão do art. 611, § 1º da CLT.

Pelo disposto na nova redação do art. 114, inciso II da Constituição federal de 1988, é forte a tendência doutrinária em não mais admitir-se a instauração do dissídio coletivo *ex officio*, nos termos que previa a redação do art. 856 da Consolidação.

Finalmente observa-se ainda, que permanecem os trabalhadores com a possibilidade de instituírem o dissídio coletivo sem a presença do sindicato (art. 8º, inciso II da CF/88), nos termos em que prevê o art. 4º e 5º da Lei de Greve:

Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.

Art. 5º A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

10. MANDADO DE SEGURANÇA, HABEAS CORPUS E HABEAS DATA

Os mencionados instrumentos de exercício de cidadania estão lastreados no texto constitucional, que fundamenta a possibilidade de seu exercício. São meios processuais utilizados pelo interessado a fim de coibir abuso de direito; a restrição a liberdade de ir e vir e o acesso e modificação de informações relativos ao interessado.

Vejamos os conceitos de cada um dos instrumentos processuais conforme prevê o texto constitucional.

Será considerado *mandado de segurança*: “para proteger direito

líquido e certo, não amparado por "habeas-corpus" ou "habeas-data", quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público (art. 5º, inciso LXXII da CF/88)".

Com relação ao *habeas corpus* segue-se como instrumento processual utilizado "sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder" (art. 5º, inciso LXVIII da CF/88).

Já em relação ao *habeas data*, constitui o instrumento processual necessário aquele que busca "assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público; ou a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo" (art. 5º, inciso LXXII da CF/88).

No âmbito da Justiça do Trabalho temos verificado a possibilidade do mandado de segurança contra ato de juiz na exasperação ao limite da lei, como meio de recorrer ao Tribunal Regional – em não a Justiça Federal. Exemplos típicos da admissibilidade do mandado de segurança está relacionado à sua impetração em relação a ato de juiz que exaspera na penhora de bens ou contra decisão liminar em caso de ação civil pública.

Com relação ao *habeas corpus*, verifica-se como remédio constitucional que garante a liberdade de locomoção do impetrante, em face de constrição a sua liberdade individual. Normalmente, o *habeas corpus* para o Tribunal Regional tem sido postulado em razão de prisão civil de depositário infiel.

O mencionado remédio constitucional não será cabível em razão de crime praticado no âmbito da relação trabalhista. Em se tratando de questão relacionada ao delito e a restrição a liberdade de locomoção por determinação judicial, está matéria deverá ser analisada por Tribunal federal, em face de sua competência em razão da matéria definida por lei.

A doutrina menciona a competência material da jurisdição federal, por se tratar de questões afeta a sua previsão legal. Mesmo que a determinação pelo cerceamento de locomoção do sujeito advenha de decisão do Juiz do Trabalho, a possibilidade de liberdade pela concessão do pedido deverá ser analisada pelo Tribunal federal.

Logo, em casos de desobediência civil (art. 330 do CP), prisão por desacato (art. 331 do CP), prisão por falso testemunho (art. 342 do CP), a matéria deverá ser analisada pelo Tribunal Federal.

Destarte, o *habeas data* pode constitui em instrumento processual útil na identificação de informações relativa à pessoa do impetrante. Poderia considerar necessária a utilização deste instrumento processual, em

se tratando de informações erradas ou retidas no âmbito da empresa ou do Ministério do Trabalho.

11. PENALIDADES ADMINISTRATIVAS

A alteração significativa trazida com a Emenda Constitucional n. 45/04, diz respeito à nova competência da Justiça do Trabalho em relação a penalidades administrativas aplicadas pela Delegacia Regional do Trabalho.

Conforme dispõe o inciso IV da Magna Carta que assim prevê: “as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho”.

Logo, as ações de cobrança em andamento nas Varas da Fazenda Estadual foram transferidas para a Justiça do Trabalho, passando à competência dessa jurisdição a aplicação das penalidades autuadas pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT).

Dentre as penalidades mais comuns, destaquemos algumas normalmente aplicadas pela DRT em razão das seguintes situações:

1) Os empregadores que, individual ou coletivamente, suspenderem os trabalhos dos seus estabelecimentos, sem prévia autorização do Tribunal competente, ou que violarem, ou se recusarem a cumprir decisão proferida em dissídio coletivo, incorrerão nas seguintes penalidades:

a) multa de cinco mil cruzeiros a cinquenta mil cruzeiros; b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem; c) suspensão, pelo prazo de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, do direito de serem eleitos para cargos de representação profissional (art. 722 da CLT).]

2) O empregador que deixar de cumprir decisão passada em julgado sobre a readmissão ou reintegração de empregado, além do pagamento dos salários deste, incorrerá na multa de Cr\$ 10,00 (dez cruzeiros) a Cr\$ 50,00 (cinquenta cruzeiros) por dia, até que seja cumprida a decisão (art. 729 da CLT).

3) A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado (§ 6º do 543 da CLT).

São seguintes as penalidades previstas no art. 553 da CLT:

a) multa de Cr\$ 100 (cem cruzeiros) e 5.000 (cinco mil cruzeiros), dobrada na reincidência; b) suspensão de diretores por prazo não superior a 30 (trinta) dias; c) destituição de diretores ou de membros de conselho; d)

fechamento de Sindicato, Federação ou Confederação por prazo nunca superior a 6 (seis) meses; e) cassação da carta de filiação; f) multa de 1/30 (um trinta avos) do salário mínimo regional, aplicável ao associado que deixar de cumprir sem causa justificada, o disposto no parágrafo único do artigo 529.

4) Para os efeitos da emissão, substituição ou anotação de Carteiras de Trabalho e Previdência Social, considerar-se-á, crime de falsidade, com as penalidades previstas no art. 299 do Código Penal (art. 49 da CLT):

a) Fazer, no todo ou em parte, qualquer documento falso ou alterar o verdadeiro; b) Afirmar falsamente a sua própria identidade, filiação, lugar de nascimento, residência, profissão ou estado civil e beneficiários, ou atestar os de outra pessoa; c) Servir-se de documentos, por qualquer forma falsificados; d) falsificar, fabricando ou alterando, ou vender, usar ou possuir Carteira de Trabalho e Previdência Social assim alteradas; e) Anotar dolosamente em Carteira de Trabalho e Previdência Social ou registro de empregado, ou confessar ou declarar em juízo ou fora dêle, data de admissão em emprêgo diversa da verdadeira.

5) O extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social por culpa da empresa sujeitará esta à multa de valor igual á metade do salário mínimo regional (art. 52 da CLT)

6) A empresa que receber Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotar e a reter por mais de 48 (quarenta e oito) horas ficará sujeita à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional. (art. 53 da CLT).

7) A empresa que, tendo sido intimada, não comparecer para anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeita à multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional (art. 54 da CLT).

8) O sindicato que cobrar remuneração pela entrega de Carteira de Trabalho e Previdência Social ficará sujeito à multa de valor igual a 3 (três) vêzes a salário-mínimo regional (art. 56 da CLT).

9) Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho (art. 425 da CLT).

10) O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a freqüência às aulas (art. 427 da CLT).

10.1) A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade

qualificada em formação técnico-profissional metódica.

10.2) Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

10.3) O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos.

10.4) A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

10.5) Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (art. 429 da CLT).

10.6) A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada (art. 432 da CLT).

10.7) O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

10.8) Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que esse total poderá ser elevado ao dobro (art. 434 da CLT).

12. COMPETÊNCIA PENAL

Recentemente a doutrina vem se posicionando pela ampliação da competência da Justiça do Trabalho quanto as questões relativas a crimes relacionados à relação laboral. Trata-se de um tema ainda de difícil assimilação, pois são muitos aqueles que advogam restrições de toda a ordem.

De fato, são inovações que estão na esteira das recentes alterações decorrentes da Emenda Constitucional n. 45/04, que sensivelmente ampliou o espectro de atuação da Justiça do Trabalho.

Essas alterações também foram sentidas em relação ao Ministério Público do Trabalho que passou a ter competência para suscitar dissídio coletivo nas seguintes condições: “§ 3º Em caso de greve em atividade

essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”.

Percebe-se, portanto, que o Ministério Público do Trabalho passou a exercer papel de grande importância, em vista da necessidade de sua atuação diante da gravidade da paralisação de atividades essenciais e os efeitos sociais dela decorrente.

As prerrogativas do Ministério Público do Trabalho foi ampliada anteriormente pela Carta Magna de 1988. Passou o Ministério Público a condição de instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 126 da CF/88).

Previu o art. 128, § 5º, inciso I da Magna Carta, seus direitos fundamentais de inamovibilidade, irredutibilidade de vencimentos e vitaliciedade no desempenho de suas funções essenciais a justiça.

Em razão da Lei Complementar n. 75/1993, o Ministério Público passou a ter novos instrumentos de atuação (art. 6º), podendo então os seguintes poderes, dentro outros:

1) promover ação direta de inconstitucionalidade e o respectivo pedido de medida cautelar;

2) promover a ação direta de inconstitucionalidade por omissão;

3) promover a argüição de descumprimento de preceito fundamental decorrente da Constituição Federal;

4) promover, privativamente, a ação penal pública, na forma da lei;

5) impetrar habeas corpus e mandado de segurança;

6) promover o inquérito civil e a ação civil pública para: a) a proteção dos direitos constitucionais; b) a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, dos bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico; c) a proteção dos interesses individuais indisponíveis, difusos e coletivos, relativos às comunidades indígenas, à família, à criança, ao adolescente, ao idoso, às minorias étnicas e ao consumidor; d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos;

7) propor ação civil coletiva para defesa de interesses individuais homogêneos;

8) propor ações de responsabilidade do fornecedor de produtos e serviços.

Diante desses leques de atividade e importância do Ministério Público, seria um contra sensu limitar-mos a sua atuação.

Ao contrário, advogamos o entendimento da maior importância do Ministério Público em defesa dos direitos dos trabalhadores, no sentido de

fiscalizar os agentes de produção e as relações laborais neste país de dimensão continental.

Por isso, ao contrário dos argumentos utilizados entendemos o seguinte:

1) A Justiça do Trabalho tem condições de estruturar-se para instaurar e condenar, aqueles que praticarem crimes relacionados à relação de trabalho;

2) A justiça do Trabalho tem condições de penalizar aqueles que praticam crimes contra a organização do trabalho;

3) Ao Ministério Público do Trabalho cabe investigar e iniciar o devido processo legal contra aqueles que praticam crimes de escravidão, na forma do art. 149 do Código Penal que dispõe:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Trata-se de uma questão importante e tratada sob a competência da Justiça Federal e Polícia Federal. Mas, na prática a atuação do Ministério Público do Trabalho poderia conter a efetivação da prática desse delito, pela proximidade maior com a realidade de cada região ao qual se encontra vinculado.

A atuação do Ministério Público do Trabalho em conjunto com a Polícia Federal, conduziria o assunto à competência a Justiça Federal do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se em nosso estudo que a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho fora salutar, sobretudo pela proximidade

com a realidade do magistrado trabalhista e, da proximidade inerente a relação de trabalho.

Portanto, louvamos a atuação do legislador pátrio quanto a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho, pois os efeitos serão muito vantajosos a sociedade brasileira, principalmente pela eficiência da máquina judiciária e o retorno imediato da prestação jurisdicional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GIGLIO, Wagner. Curso de direito processual do trabalho. 13ª. Ed., São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

MELO, Raimundo Simão de . *Responsabilidade objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho*. Revista LTr., vol. n. 01, janeiro de 2006.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *A nova redação da súmula n. 368 do TST e as contribuições previdenciárias referentes a vínculo de emprego reconhecido pela justiça do trabalho*. vol. 70, n. 03, janeiro de 2006.

PIRES, Rosemary de Oliveira. *Compêndio de direito processual do trabalho. Coordenado por Alice Monteiro de Barros*. 3ª ed., São Paulo: Ed. LTr, 2002.

BORGES, Leonardo Dias &. *Danos morais decorrentes da relação de trabalho*. Revista LTr., vol. 70, nº 2, fevereiro de 2006