



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

JOSÉ ORLANDO PIRES RIBEIRO DE MEDEIROS

EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004 E PRINCIPIO DA CELERIDADE:
UM ESTUDO SOBRE REFLEXOS NA VARA DE CAJAZEIRAS

SOUSA - PB
2011

JOSÉ ORLANDO PIRES RIBEIRO DE MEDEIROS

EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004 E PRINCIPIO DA CELERIDADE:
UM ESTUDO SOBRE REFLEXOS NA VARA DE CAJAZEIRAS

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Professora Ma. Cecília Paranhos Santos Marcelino.

SOUSA - PB
2011

JOSÉ ORLANDO PIRES RIBEIRO DE MEDEIROS

EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004 E PRINCIPIO DA CELERIDADE: Um estudo
sobre os reflexos na vara de Cajazeiras

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof^a Cecília Paranhos Santos
Marcelino.

Banca Examinadora:

Data de aprovação: 02/06/2011

Orientadora: Prof^a Cecília Paranhos Marcelino.

Examinador: Iana Melo Solano

Examinador : Robervaldo Queiroga da Silva

A Deus.
Aos meus pais.
À minha família.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por estar sempre presente em minha vida;

Aos meus pais, José Orlando e Rita de Cássia, que não mediram esforços para me dar uma boa educação e pelo apoio incondicional;

Aos meus irmãos, Mariza e Fábio, pelas demonstrações de amor e pelo apoio e conforto nos momentos difíceis;

Aos meus grandes amigos pelos inúmeros momentos de alegria e de crescimento que vivenciamos;

À Prof^a Cecília Paranhos Marcelino, minha orientadora, pela motivação e disposição de sempre e pelas intervenções precisas e esclarecedoras.

"A prestação jurisdicional dentro de um prazo razoável e efetivo é um direito fundamental do ser humano"
(Pacto de San José da Costa Rica).

RESUMO

Com a promulgação da EC 45/2004, substituiu-se à dicotomia entre trabalhador e empregado, que, conforme pacificamente se entendia, restringia a competência da Justiça Laboral, aqueles casos em que houvesse vínculo de emprego, expressão substituída pela “relação de trabalho”, que apresenta um conceito mais amplo. Deve-se anotar que, a discussão sobre a ampliação da jurisdição trabalhista para lides de toda e qualquer relação de trabalho não possui reflexos apenas no direito material do trabalho. Observa-se que esta vai além, e tem seus reflexos na seara processual, haja vista este aumento acarretar uma maior demanda para as varas e, conseqüentemente aos órgãos superiores da justiça laboral, levantando assim, a possibilidade de uma morosidade sem precedentes no direito trabalhista em razão do acréscimo de tarefas sob sua jurisdição após a reformulação de sua competência. No intuito de conter uma possível morosidade, no que tangencia a tramitação de processos, houve a necessidade de conferir aos princípios orientadores do direito trabalhista, contornos de destaque na resolução de conflitos, que mesmo com a ampliação material de competências, deveria manter-se ágil e eficaz, uma vez que a celeridade sempre foi base desta jurisdição trabalhista.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; Emenda Constitucional; Competência; Celeridade Processual; Eficácia.

RÉSUMÉ

Avec la promulgation de la CE 45/2004, remplacé à la dichotomie entre le travailleur et l'employé, qui a été compris comme pacifique, a limité la compétence de la Cour du travail, les cas où il y avait une relation de travail, remplacé par l'expression «relation de travail », qui présente un concept plus large. Il convient de noter que la discussion sur l'extension de la juridiction du travail à des travaux de toute relation de travail a non seulement traduit dans le droit positif du travail. Remarquez que cela va au-delà, et a ses effets sur la récolte de procédure, compte tenu de cette augmentation de provoquer une plus grande demande pour les barres, et par conséquent à la hausse des organes de travail de la justice, ce qui soulève la possibilité d'un retard sans précédent dans le droit du travail due à l'augmentation des tâches relevant de leur compétence après la reformulation de sa mission. Afin de contenir d'éventuels retards, comme la tangente d'affaires juridiques, il y avait la nécessité de donner les principes directeurs du droit du travail, décrit souligné dans la résolution des conflits, même avec l'élargissement des pouvoirs de la matière, devrait rester agile et efficace, puisque la vitesse a toujours été la base de ce travail la compétence.

Mots-clés: droit du travail, l'amendement constitutionnel, la compétence, de procédure célérité et efficacité.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2. NUANCES DA JUSTIÇA DO TRABALHO	13
2.1 DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DO SURGIMENTO DO DIREITO LABORAL	13
2.2 DO SURGIMENTO E DA FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	17
2.1.1 DA FORMAÇÃO E ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL.....	19
2.3.A JUSTIÇA DO TRABALHO E A NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO	24
3.PRINCIPIOS QUE NORTEIAM A JUSTIÇA DO TRABALHO	28
3.1 A IMPORTÂNCIA DOS PRINCIPIOS PARA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	28
3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR E OUTROS ESPECÍFICOS DA JUSTIÇA LABORAL.....	30
3.2.1PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS	31
3.2.2. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....	32
3.2.3. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	33
3.2.4.PRINCÍPIO DA INTEGRALIDADE E DA INTANGIBILIDADE SALARIAL.....	34
3.2.5. PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO.....	34
3.2.6. PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA.....	35
3.2.7. PRINCÍPIO DA SUBSTITUIÇÃO AUTOMÁTICA DAS CLAÚSULAS NULAS.....	36
3.2.8. PRINCÍPIOS DA AUTONOMIA DA VONTADE, DA BOA-FÉ E DA EQUIDADE.....	37
3.3 PRINCÍPIO DA CELERIDADE PROCESSUAL	38
4. EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004	41
4.1. DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PRÉ-EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004.....	41
4.2. DA COMPETÊNCIA MATERIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO	42
4.3. DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PÓS-EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004.....	44
4.3.1. ANÁLISE E COMENTÁRIOS SOBRE O ART. 114 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	46
4.3.2. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO I DO ART. 114 C/88	47
4.3.3. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO II DO ART.114 DA CF/88.....	48
4.3.4.ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO III DO ART.114 DA CF/88.....	48
4.3.5.ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO IV DO ART.114 DA CF/88.....	49
4.3.6.ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO V DO ART.114 DA CF/88.....	51
4.3.7.ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO VI DO ART.114 DA CF/88.....	51
4.3.8. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO VII DO ART.114 DA CF/88	52
4.3.9. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO VIII DO ART.114 DA CF/88	53
4.3.10. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO IX DO ART.114 DA CF/88	54
4.3.11. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO § 1º DO ART.114 DA CF/88.....	55
4.3.12. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO § 2º DO ART.114 DA CF/88.....	56
4.3.13. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO § 3º DO ART.114 DA CF/88.....	57

5.ANALISE DOS DADOS COLETADOS NA VARA DE CAJAZEIRAS SOBRE AS MUDANÇAS POS EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004	58
5.1 SOBRE A ESTRUTURA DA VARA TRABALHISTA DE CAJAZEIRAS	59
5.2 SOBRE PORCESSOS ACUMULADOS POS EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004 ...	60
5.3 SOBRE A NOVA COMPETENCIA E OS NOVOS PROCESSOS QUE TRAMITAM NA VARA TRABALHISTA DE CAJAZEIRAS.....	62
5.4 SOBRE A ATUAÇÃO DO MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO NA VARA DE CAJAZEIRAS	65
5.5 SOBRE O POSICIONAMENTO DO MAGISTRADO RESPONSAVEL PELA VARA TRABALHISTA DE CAJAZEIRAS NO TOCANTE A EC 45/2004	65
6.CONCLUSÃO.....	67
REFERÊNCIAS	69

1 INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho é uma Justiça Federal Especializada, pois integra a estrutura federal de jurisdição, tendo sido criada para atender a grande quantidade de litígios envolvendo os trabalhadores e seus empregadores.

Antes da edição da Emenda Constitucional 24/1999, a jurisdição de primeiro grau da Justiça do Trabalho era exercida pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, com o advento da referida emenda a jurisdição passou a ser exercido por um juiz singular, denominado juiz do trabalho.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 traz expressamente no seu artigo 111, definição exata, ou seja, um rol taxativo dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho. Segundo o artigo supramencionado, a estrutura de composição da Justiça em sede de Jurisdição Trabalhista é composta da seguinte forma: Em sede de primeiro grau os juízes do trabalho; e em sede de segundo grau os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), e em sede de terceiro grau o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O presente trabalho tem por objetivo, apresentar as mudanças advindas com a promulgação da Emenda Constitucional 45/2004, mais conhecida como “a reforma do judiciário trabalhista”, bem como expor as alterações em face da ampliação da competência da justiça do trabalho, mais precisamente seus reflexos sob o princípio da celeridade.

A justiça do trabalho que antes detinha-se apenas às relações de emprego propriamente ditas, agora se vê de frente a uma seara muito mais ampla, tendo que solucionar conflitos advindos de toda e qualquer relação de trabalho.

A ampliação supracitada alargou, não só a competência jurisdicional em si mesma, mas também intensificou os efeitos dos princípios focais desta justiça especializada, refletindo o princípio protetor ao trabalhador em outras relações de trabalho, que não exclusivamente a relação de emprego, o que torna essencial estudar os desdobramentos destas inovações na esfera trabalhista.

Neste projeto de monografia busca-se de forma sucinta, questões da maior importância em se tratando da nova competência da jurisdição laboral, fazendo uma

ponte destas, com o princípio da celeridade processual, e outras nuances que envolvam a nova jurisdição trabalhista.

Desta forma, trataremos brevemente, das hipóteses mais relevantes, apenas para que se possa situar o argumento que está se desenvolvendo ao longo do trabalho, sem o objetivo, contudo, de exaurir o tema.

2. NUANCES DA JUSTIÇA DO TRABALHO

No presente capítulo abordaremos algumas das várias nuances da Justiça do Trabalho, partindo do seu surgimento, misturando este momento a própria evolução do Direito do Trabalho, passando pelos movimentos que fizeram parte de sua evolução até chegarmos ao estágio atual de competência desta Justiça no Direito do Trabalho Brasileiro.

2.1 DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DO SURGIMENTO DO DIREITO LABORAL

Ao falarmos do surgimento da Justiça do Trabalho, é primordial fazer um resgate sobre o desenvolvimento do próprio Direito Trabalhista, conjunto de normas e regulamentos, que através de lutas de classe efetuou sua construção, e impondo posteriormente a necessidade de se estabelecer um órgão oficial para o tratamento da matéria laboral, ao qual denominamos Justiça do Trabalho.

É praticamente unânime na doutrina, o entendimento de que a mesma surgiu no século XVIII, mais precisamente pós revolução industrial, pois com o fim do trabalho realizado pelos artesãos, que exigia uma habilidade especial para o desenvolvimento da produção, surgiram as indústrias com suas máquinas pesadas que não exigiam grande habilidade no seu manuseio.

Partindo do entendimento que para manusear as grandes máquinas industriais bastava apenas que os empregados fossem treinados, era interessante para os empregadores tomar por base a mão-de-obra feminina e a infantil, tendo em vista que as mesmas eram mais baratas que a mão-de-obra masculina adulta.

Uma das primeiras manifestações da Revolução Industrial foi o desenvolvimento urbano. Londres chegou ao milhão de habitantes em 1800. O progresso deslocou-se para o norte; centros como Manchester abrigavam massas de trabalhadores, em condições miseráveis. Os artesãos acostumados a controlar o ritmo de seu trabalho, agora tinham de submeter-se à disciplina da fábrica. Na indústria têxtil do algodão, as mulheres formavam mais de metade da massa

trabalhadora. Crianças começavam a trabalhar aos 6 anos de idade. Não havia garantia contra acidente nem indenização ou pagamento de dias parados neste caso (IANNONE, 1992).

Não bastasse a falta de condições mínimas de vida nas cidades, os trabalhadores tinham que conviver também com os abusos por parte dos empregadores, pois os mesmos não reconheciam os esforços despendidos pelos empregados, visando cada vez mais o lucro, pois esta era a tônica da burguesia, sugavam até a última gota de suor daqueles.

A mecanização desqualificava o trabalho, o que tendia a reduzir o salário. Havia freqüentes paradas da produção, provocando o desemprego. Nas novas condições, caíam os rendimentos, contribuindo para reduzir a média de vida. Uns se entregavam ao alcoolismo. Outros se rebelavam contra as máquinas e as fábricas.

Os trabalhadores eram obrigados a cumprir rotinas diárias de trabalho estafantes, que muitas vezes levavam ao esgotamento tanto físico quanto mental quase que total.

Decorrência de todo o descaso por parte dos empregadores em relação aos empregados, começaram a surgir movimentos pró trabalhadores. Tomando por base o ensinamento do mestre Pedro Paulo Teixeira Manus (2009, p. 9):

Fruto dessa super-exploração no trabalho, começam a aparecer movimentos de associação entre os vários trabalhadores, como forma de defesa contra a ação do empregador. É importante notar que a concentração dos operários num só local de trabalho, que dá origem a esta mesma exploração, é que cria condições para esse associacionismo.

Com o novo quadro que se apresentava, frente aos mandos e desmandos propostos pela burguesia dominante a época, com o liberalismo dando cobertura a atos desta natureza, pois no estado liberal o mesmo não poderia intervir na elaboração e muito menos nas execuções dos contratos firmados entre empregados e empregadores.

Em meados de 1848, com a revolução popular francesa, derivada da situação insustentável dos trabalhadores daquele período, os proletários passaram a contestar o liberalismo tão defendido pelos patrões, tendo estes que perceber que

teriam que conceder algumas melhorias aos empregados, caso quisessem manter sua soberania em relação àqueles.

Corroborando o entendimento supracitado o professor Pedro Paulo Teixeira Manus (2009, p. 9), assevera que, “A partir desta fase assiste-se a uma crescente intervenção do Estado nas relações trabalhistas, restringindo, paulatinamente, a autonomia da vontade e reconhecendo alguns direitos aos trabalhadores.”

O Estado passou, progressivamente de liberal para social, como deixa bem claro trecho da obra do professor José Cairo Junior (2009, p. 57):

A luta foi incessante e obteve êxito com a edição de normas que impunham limites ao princípio da autonomia da vontade e ao direito de contratar. As primeiras leis tratavam da redução da jornada de trabalho, da proibição do trabalho de menores e mulheres em locais insalubres, da fixação de um salário mínimo etc., o que, aos poucos, foi formando um estatuto mínimo, ou *standard legal*, que aderiria automaticamente a todo contrato de trabalho.

A classe burguesa vendo que estava perdendo terreno na luta contra a classe operária, cuidou de editar algumas leis que proibiam as reuniões entre grupos de trabalhadores, tentando assim, impedir que os mesmos se organizassem, e desta forma mantê-los sobre seu poder.

O enfraquecimento do liberalismo e o conseqüente declínio do poder autoritário da classe burguesa deram margem, para que os trabalhadores pudessem se unir em favor deles mesmos. A partir daí começaram a surgir os primeiros ideais do que hoje são os sindicatos representativos de classe. Estes Sindicatos emergem inicialmente através das *trade unions* (MARTINS, 2009).

Os trabalhadores sabiam que unidos em pró de melhorias eles teriam muito mais força para negociar junto aos empregadores, pois mesmo com todo o desprezo sofrido pelos assalariados, os industriais sabiam que sem eles era inviável continuar a produção.

Mesmo unidos a luta por melhores condições de trabalho não foi fácil, muito longe disso, pois os proletários sofreram por muito tempo e de diversas formas para conseguirem alguma melhora na sua vida de trabalhador. Porém muitas foram às conquistas conseguidas através das lutas de classe, aonde muitas destas conquistas vieram posteriormente a transformarem-se em leis trabalhistas.

Após este momento de ajustes quanto às lutas por melhores condições de trabalho e a efetivação de alguns direitos laborais à classe trabalhadora na Europa, pode-se observar uma expansão do ideal de lutas por melhores condições de trabalho, por todo o mundo ocidental, irradiando seus reflexos no Brasil.

Desta forma, o Direito do Trabalho chegou ao Brasil fruto dos diversos imigrantes que aqui aportaram, pois os mesmos tinham enraizadas as lutas classistas travadas nos seus países de origem, já em solo brasileiro passaram a aplicar o que tinham aprendido por lá.

No que tange a nomenclatura deste direito do trabalho podemos afirmar que este, antes de possuir a classificação atual, já foi direito industrial, direito dos operários, transformou-se em direito dos empregadores e no sistema contemporâneo de produção modificou-se para direito do trabalho, em sentido estrito, assumindo postura restritiva, que somente após EC. nº45/2005 teve ampliação.

Logo, a Justiça do Trabalho foi um instrumento elaborado com o intuito de dar uma maior efetividade, celeridade e segurança, as relações trabalhistas, haja vista tais relações serem de suma importância para sociedade atual, pois o labor dos homens é que faz a “engrenagem social” funcionar (GORZ, 1980).

No Brasil a Justiça do Trabalho foi instalada em 1º de maio de 1941, durante o governo do presidente Getúlio Vargas. Embora a estrutura básica tenha se constituído a partir de 1930, as condições que propiciaram sua origem e desenvolvimento foram geradas ao longo da história republicana brasileira.

Cumprir observar, que o papel dos sujeitos a que se dirige a tutela do judiciário trabalhista não é o mesmo de quando do seu surgimento, o que pode ser observado de forma clara pelo desempenho que, no decorrer da história, vem sendo mostrada pela classe operária, como autêntico fruto do capitalismo e da revolução industrial (ROCHA, 2010).

Como o direito é uma ciência em transformação, e o direito do trabalho não foge a regra, é dever do intérprete evoluir na medida em que se evolui a sociedade trabalhadora, o próprio legislador constituinte percebeu que a relação trabalhista é bastante complexa e mutável, e que as demandas não se restringem ao aspecto do vínculo empregatício, mas todas aquelas oriundas da relação de trabalho, e,

portanto, relacionadas ao direito fundamental do trabalho, ampliando assim, a competência desta Justiça laboral, sobre a qual discorreremos a seguir.

2.2 DO SURGIMENTO E DA FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Com a queda do liberalismo e a conseqüente intervenção do Estado nas relações contratuais entre empregados e empregadores, derrubando desta forma a disparidade existente entre ambos, que fazia com que o empregador explorasse e o empregado fosse explorado sem nenhuma ressalva de seus direitos, frente à arbitrariedade contratual existente à época.

O final da Primeira Grande Guerra, que culminou na assinatura do tratado de Versalhes, trouxe não só o fim da guerra, mas também inovações a respeito das relações trabalhistas, pois o mesmo previu a criação da Organização Internacional do Trabalho, em seu título XIII.

Posteriormente ao tratado supramencionado apareceram outras compilações que vieram regulamentar as relações trabalhistas daquela época, tais como a *Encíclica Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, datada de 1890, as Constituições do México, de 1917, e de *Weimar*, de 1919, todas abrigavam preceitos e princípios do direito trabalhista (MANUS, 2009).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 10 de dezembro de 1948 pela Assembléia Geral das Nações Unidas, também consagrou e assegurou o direito ao trabalho com dignidade, conforme dispõe o seu art. 23:

Art. 23. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência compatível com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.

O Direito não surge do nada. As regras jurídicas originam-se da necessidade de viver-se em sociedade, refletindo nas normas, a cultura de cada povo em

determinado momento da sua história. E o Direito do Trabalho como um dos ramos da ciência jurídica que é não foge a regra, pois para chegar ao estágio em que se encontra atualmente, o mesmo passou por diversas transformações das quais falaremos sucintamente a seguir.

Retratando bem o tema em trecho de sua obra o mestre José Cairo Junior (2009, p. 58), assevera que:

Observe-se que este novo ramo do Direito surgiu da concentração proletária nos grandes centros urbanos, decorrente da Revolução Industrial, que só foi deflagrada neste país, de forma contundente, no início do século XX, atrasando a ocorrência da questão social no plano interno, mesmo porque não poderia ocorrer em um momento anterior, pois havia a utilização da mão-de-obra escrava.

No Brasil do final do século XIX e início do século XX realmente não havia como o país acompanhar o restante do mundo, socialmente falando, pois era um país que tinha como mão-de-obra principal á escravagista, que à época eram tidos como objetos, bens passíveis de serem negociados por quem os possuísse.

Com a chegada do século XX, mais precisamente período pós escravocrata começou a instalar-se no Brasil uma consciência mais social, voltada para o bem comum do povo. Merecendo destaque neste aspecto as medidas tomadas pelo então presidente Getúlio Vargas.

Sobre referida matéria vale destacar as palavras do nobre professor José Cairo Junior em trecho de sua obra (2009, p.58), onde o mesmo afirma que:

Na década de trinta do século XX, o então presidente Getúlio Vargas antecipou-se aos movimentos dos trabalhadores e editou uma série de medidas legislativas de caráter nitidamente populista, que contribuíram para a autonomia do Direito do trabalho no Brasil.

O mérito de Getúlio Vargas é atribuído ao fato de sistematizar todo esse arcabouço legislativo em um único Diploma Legal, criando a Consolidação das Leis do Trabalho, pelo Decreto Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, seguindo as diretrizes contidas na *Carta Del Lavoro* da Itália, documento que reunia os princípios corporativistas que deveriam ser observados pela referida nação (JUNIOR, 2009).

Seu alvo principal é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. A referida codificação é o resultado de anos de trabalho, de destacados juristas, que se dedicaram em criar uma legislação trabalhista que atendesse à necessidade de proteção do trabalhador.

A Consolidação das Leis do Trabalho- CLT regulamenta as relações trabalhistas, tanto do homem do campo quanto da cidade em suas mais variadas especificidades. Desde sua publicação a CLT já sofreu várias alterações, visando adaptar seu texto às nuances da modernidade, pois o direito assim como a sociedade esta em pleno movimento, em assim sendo, aquele deve se adequar para não ficar em desacordo com as necessidades sociais atuais.

Vale ressaltar que a CLT foi elaborada após a criação da Justiça Laboral que se deu em 1939. Tal compilação foi uma necessidade institucional para que se pudesse por em prática todo o aparato que nascia com a nova Justiça do Trabalho, pois referida codificação contempla tanto o Direito Material do Trabalho quanto o Direito Processual do Trabalho.

Tendo em vista que a CLT foi criada não só para resguardar os direitos dos trabalhadores, mas também para fazer movimentar toda a engrenagem da Jurisdição Trabalhista, como lei procedimental que é, faremos no próximo subtópico uma rápida abordagem sobre a atual estrutura da Justiça do Trabalho.

2.2.1 DA FORMAÇÃO E ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

A Justiça do Trabalho é uma Justiça Federal Especializada, pois integra a estrutura federal de jurisdição, tendo sido criada para atender a grande quantidade de litígios envolvendo os trabalhadores e seus empregadores.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 traz expressamente no seu artigo 111, definição exata, ou seja, um rol taxativo dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho. Segundo o artigo supramencionado, a estrutura de composição da Justiça em sede de Jurisdição Trabalhista é composta da seguinte forma: Em sede de primeiro grau os juízes do trabalho; e em sede de segundo grau os Tribunais

Regionais do Trabalho (TRTs), e em sede de terceiro grau o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Antes da edição da Emenda Constitucional 24/1999, a jurisdição de primeiro grau da Justiça do Trabalho era exercida pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, com o advento da referida emenda a jurisdição passou a ser exercido por um juiz singular, denominado juiz do trabalho.

As Juntas de Conciliação e Julgamento tinham como função, pacificar os conflitos trabalhistas e aplicar a recém criada legislação trabalhista brasileira (que daria origem à CLT de 1943) embora não tenham inicialmente feito parte do Poder Judiciário do Brasil.

Tendo em vista que não há Varas do Trabalho em todas as comarcas, o artigo 112 da Constituição Federal vem regulamentar a questão atribuindo aos juízes de direito competência para julgar lides advindas das relações de emprego.

Art. 112. A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

Vindo posteriormente a ser instalada naquela localidade uma Vara do Trabalho, a Súmula 10 do STJ dispõe que, com a criação da Vara do Trabalho é cessada a competência do juiz de direito em matéria trabalhista, inclusive para a execução das sentenças por ele prolatadas. Pois como está disposto no art. 13 da Constituição Federal, a lei disporá sobre a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho.

O art. 650, caput da CLT estabelece que a jurisdição de cada Vara do Trabalho abrangia todo o território da Comarca em que tinha sede, somente podendo ser estendida ou restringida por lei federal.

Art. 650 - A jurisdição de cada Junta de Conciliação e Julgamento abrange todo o território da Comarca em que tem sede, só podendo ser estendida ou restringida por lei federal.

A Lei 6.947/81 informa que a jurisdição da Vara do Trabalho estende-se aos Municípios próximos num raio de 100 quilômetros da sede, desde que existam meios de acesso e de comunicação regular com os referidos locais. (SARAIVA, 2009)

A Justiça do Trabalho é composta também pelos Tribunais Regionais do Trabalho, órgão que corresponde à segunda instância na tramitação de um processo perante a justiça trabalhista, pois é ele quem revisa as decisões proferidas pelas Varas do Trabalho.

Os Tribunais Regionais do Trabalho têm como antecedentes os Conselhos Regionais do Trabalho (Decreto-lei nº 1.237/39), que tinham um presidente (jurista) e quatro vogais, sendo um representante dos empregados, outro dos empregadores e dos membros alheios aos interesses das partes, que eram especialistas em questões econômicas e sociais. O exercício era de dois anos (MARTINS, 2007).

O artigo 115 da Constituição Federal com a nova redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004, vem tratar da composição dos TRTs, então vejamos:

Art. 115 - Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo.

I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antigüidade e merecimento, alternadamente.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo.

Comentando o parágrafo 1º do artigo 115 da Constituição Federal o professor Sergio Pinto Martins (2007, p. 84), nos da à devida proporção do quanto é importante a instalação da justiça itinerante:

Instalarão os Tribunais Regionais do Trabalho a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários (1º, do art. 115 da Constituição). Em alguns tribunais regionais já se faziam audiências itinerantes, com um ônibus ou

ate mesmo um barco, como no norte do país. A utilização da justiça itinerante só poderá ser feita no âmbito da respectiva jurisdição e não na jurisdição de outros tribunais regionais.

A Constituição Federal previa que deveria existir pelo menos um TRT em cada Estado. Mas referida previsão foi excluída, apenas exigindo o atual artigo 115 que os TRTs sejam compostos, no mínimo, de sete juízes, recrutados, quando possível, nas respectivas regiões, e nomeados pelo Presidente da República, dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos. (SARAIVA, 2009)

Como órgão *a quo* o TRT tem por função precípua analisar as decisões proferidas em sede de primeira instância pelas Varas do Trabalho, mas haverá casos em que o TRT atuará também como primeira instância, nos quais possua competência originária.

O TRT possui competência originária nas ações como, por exemplo, mandados de segurança, habeas corpus, ações rescisórias, medidas cautelares, os dissídios coletivos, inclusive em casos de greve, em que se decide se esta é abusiva ou não.

Nos casos em que o TRT tenha funcionado como primeira instância caberá recurso de tais julgados para o Tribunal Superior do Trabalho- TST, órgão de cúpula e última instância em sede de Justiça do Trabalho.

O TST surgiu em 1946, ano em que a Justiça do trabalho foi integrada ao Poder Judiciário. É órgão máximo da referida justiça, com sede em Brasília e jurisdição em todo o território nacional (NASCIMENTO, 2009). É um dos Tribunais Superiores brasileiros, ao lado do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal Militar, do Tribunal Superior Eleitoral e do Superior Tribunal de Justiça.

A Emenda Constitucional 45/2004, tratando sobre o TST, criou o art. 111-A da Constituição Federal de 1988, cuja redação é a seguinte:

Art. 111-A - O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II - os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

§ 1º A lei disporá sobre a competência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 2º Funcionará junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I - a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;

II - o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante.

Portanto, passou o TST a ser composto por 27 ministros escolhidos dentre brasileiros com mais de 35 e menos de 65 anos, nomeados pelo presidente da República, após aprovação da maioria absoluta do Senado Federal do Brasil (SARAIVA, 2009).

As vagas serão providas por Membros da Magistratura do Trabalho que atuam junto aos Tribunais Regionais do Trabalho, por advogados com 10 anos de exercício efetivo da profissão e membros do Ministério Público do Trabalho (MPT) com 10 anos de efetivo exercício profissional.

Em relação aos membros da advocacia e do Ministério Público do Trabalho com mais de 10 anos de efetivo de exercício na profissão, no que diz respeito ao Quinto Constitucional, na sistemática anterior quem os nomeava era apenas o Presidente da República, sem que houvesse indicação por lista. No sistema atual a OAB federal indica lista sêxtupla, o TST faz lista tríplex e encaminha a escolha de um pelo Presidente da República (NASCIMENTO, 2009).

A estrutura interna do TST funciona de acordo com a Resolução Administrativa de nº 1.295/2008 (Regimento Interno do TST), o mesmo especifica os órgãos que compõem o referido tribunal, os órgãos que auxiliam no seu funcionamento e da outras providências.

Segunda a Resolução Administrativa supracitada, são órgãos que fazem parte do TST, o Órgão Especial; o Tribunal Pleno; a Seção Administrativa; a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC); Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI), esta dividida em Subseção 1 e Subseção 2 e por último as Turmas (oito no total).

No Tribunal Superior do Trabalho os processos são distribuídos entre os ministros. Assim, há ministros relatores e ministros revisores. Dentre os ministros

são eleitos o presidente, o vice-presidente, o corregedor e os presidentes de Turmas. A duração dos seus mandatos é de dois anos, vedada reeleição. O presidente é a mais alta autoridade da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe dirigir a organização. O vice-presidente é substituto daquele em suas ausências e impedimentos (NASCIMENTO, 2009).

Após sucinta abordagem sobre a atual estrutura da Justiça do Trabalho, faz-se necessário esclarecermos algumas questões sobre o que seria a relação de trabalho que esta sob sua competência, após a EC nº45, que trouxe inovações já há algum tempo para esta Justiça, abordando alguns posicionamentos doutrinários a respeito de tal tema.

2.3.A JUSTIÇA DO TRABALHO E A NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO

Relação de Trabalho é gênero das quais são espécies diversas maneiras de prestação de serviço, contratual ou não, remunerado ou não. É um termo de certa forma ainda indefinido, do qual a doutrina tem encontrado dificuldades em delinear seus exatos contornos. Daí, encontrarem-se dificuldades de se precisar quais são as espécies do referido gênero.

Ao tratar do assunto o professor Renato Saraiva (2008, p. 48), em trecho de sua obra, nos dá algumas explicações, vejamos:

Relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação. Podemos afirmar que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é espécie. Em outras palavras, podemos afirmar que toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego

Diante de tal situação fez-se necessário diferenciarmos o que seria relação de emprego de relação de trabalho, pois é de vital importância referida diferenciação, haja vista, a nova competência atribuída à Justiça do Trabalho para julgar toda e

qualquer questão oriunda da relação de trabalho e não mais só as advindas das relações de emprego.

A relação empregatícia é formada por elementos que a caracterizam e a distinguem das demais relações de trabalho *lato sensu* (JUNIOR, 2009). Nesse passo, esta espécie de relação de trabalho deve ser não eventual, onerosa, pessoal e subordinada, seguindo, assim, a definição legal estabelecida pelo art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

No Brasil há uma correlação entre contrato de trabalho e relação de trabalho, a CLT ao definir o contrato de trabalho como um acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de trabalho:

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (CLT, 2011)

Partindo do pressuposto de que toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, criando assim um leque enorme de espécies contratuais, tais como, o contrato de trabalho subordinado, o contrato de empreitada, locação de serviço, trabalho avulso, o estágio, o trabalho autônomo, o trabalho temporário, faz-se necessário uma sucinta abordagem sobre tais espécies contratuais.

2.3.1 NOVAS RELAÇÕES LABORAIS SOB EFETIVA JURISDIÇÃO LABORAL

Conforme exposto anteriormente, há diversas relações de trabalho, que não se restringem apenas ao emprego. Neste sentido, busca-se esclarecer algumas

delas, para fins de visualizar a nova competência imposta a Justiça laboral, pela EC 45.

Ponto completamente inverso à típica relação de emprego coloca-se a relação de trabalho autônomo, gênero da relação de trabalho, mas com características peculiares que a distingue de qualquer forma de trabalho subordinado, seja típico, atípico ou especial.

O trabalhador autônomo se caracteriza por prestar serviços por sua conta e risco, ou seja, trabalha por conta própria. Representa uma das espécies do gênero relação de trabalho *lato sensu*, da qual faz parte, também, as relações derivadas, do contrato de empreitada, do contrato de representação comercial, da prestação de serviços dos profissionais liberais, como advogados, médicos, dentistas, engenheiros, etc., desde que não haja subordinação (JUNIOR, 2009). Desta forma, não há a figura do tomador de serviços direcionando as atividades do prestador, sendo esse mesmo que coordenará as atividades por ele realizadas.

O trabalhador avulso presta seus serviços sem vínculo empregatício algum, pois não há subordinação nem com o sindicato, muito menos com as empresas para as quais presta serviços, dada inclusive a curta duração. Neste tipo de labor, o papel do sindicato é de apenas agrupar a mão-de-obra e depois do serviço prestado realizar o pagamento aos mesmos, de acordo com o valor recebido das empresas que é rateado entre os que prestaram serviço.

Distingui-se o trabalhador avulso do eventual, pois o primeiro tem todos os direitos previstos na legislação trabalhista, enquanto o eventual só tem direito ao preço avençado no contrato e à multa pelo inadimplemento do pacto, quando for o caso. O avulso é arregimentado pelo sindicato, enquanto o eventual não tem essa característica (MARTINS, 2010).

O intuito do contrato de estágio é a formação educacional do prestador de serviços, uma vez que deva existir uma reciprocidade entre o tomador e o prestador de serviços, não só de cunho financeiro, mas também de formação profissional.

Durante mais de trinta anos as relações de estágio foram regulamentadas pela Lei nº 6.494/77, bastante tímida em termos de proteção labora, uma vez que estabelecia como único dever da entidade concedente, a contratação, em favor do estagiário, de um seguro contra acidentes pessoais (JUNIOR, 2009).

Com o advento da lei nº 11.788/08, houve vários avanços na disciplina das relações entre estagiários e as entidades concedentes, a título de exemplo, podemos citar as férias remuneradas.

Considera-se trabalho temporário o serviço prestado por pessoa física a uma determinada empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal, regular e permanente, ou motivado pelo acréscimo extraordinário de serviços.

O contrato de trabalho temporário é diferente do contrato de experiência. No primeiro, o trabalhador temporário é empregado da empresa de trabalho temporário, embora preste serviço no estabelecimento do tomador de serviços ou cliente. No contrato de experiência, o obreiro presta serviços nas próprias dependências do empregador. Enquanto o trabalho temporário é previsto em lei especial (Lei nº 6.019/74), o contrato de experiência é previsto na CLT (MARTINS, 2010).

Após este breve relato sobre relação de trabalho, torna-se mais prático, e de fácil compreensão que o Direito Laboral é um conjunto de normas jurídicas que regem as relações entre empregados, empregadores, sindicatos e todos aqueles que compõem uma relação de trabalho, bem como fatos envolvendo direitos resultantes da condição jurídica dos trabalhadores. No Brasil se refere ao modo como o Estado brasileiro regula as relações de Trabalho e as normas e conceitos importantes para o atendimento das mesmas.

3. PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM A JUSTIÇA DO TRABALHO

Neste capítulo trataremos dos princípios que resguardam a Justiça do Trabalho, dando uma visão geral tanto aos explícitos quanto aos implícitos, porém com uma maior abrangência e profundidade ao princípio da celeridade, pois o mesmo é de grande relevo para justiça trabalhista, principalmente pós Emenda Constitucional 45/2004.

3.1 A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS PARA JUSTIÇA DO TRABALHO

A *priori*, pode-se afirmar que princípio é onde se começa algo, a origem, o início ou até mesmo a causa de alguma coisa. É mais precisamente o momento em que algo tem origem. De acordo com os preceitos clássicos do insigne jurista Miguel Reale (1991, p. 299),

princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *praxis*.

O Direito Laboral assim como outros ramos do direito vai buscar nos princípios, subsídios indispensáveis tanto para sua integração quanto para a criação da norma jurídica, uma vez que são estes princípios que informam os operadores e legisladores do direito em suas labutas diárias.

O Direito é composto por regras e princípios. Por princípios entende-se tudo aquilo que orienta o operador do Direito na sua atividade interpretativa. Serve, para guiar o legislador quando no exercício da sua função de legisferar, fato que leva o princípio a ser um elemento presente em todo o sistema jurídico do qual faz parte (JUNIOR, 2009).

Os princípios trazem estimativas objetivas, éticas, sociais, podendo ser positivados. Como no Direito do Trabalho existe o princípio da irredutibilidade

salarial, que não era expresso em nosso ordenamento jurídico e hoje está explicitado no inciso VI, do art. 7º da Constituição Federal de 1988. Os princípios em forma de norma jurídica são, entretanto, regras, pois estão positivados, mas não deixam também de ser princípios, como ocorre com o princípio da irredutibilidade salarial (MARTINS, 2010).

Princípios não podem ser apenas regras morais porque, se assim fosse, destituídos estariam de qualquer força, devem ser também normas jurídicas. Ela só é adquirida quando aos princípios se adiciona a eficácia normativa. Assim como princípios jurídicos e normas de comportamento moral são duas esferas diferentes conquanto inter-relacionadas, expulsar os princípios para fora da ordem jurídica, projetá-los além do campo do direito seria mesmo que torná-los inúteis e destituídos de função operacional (NASCIMENTO, 2010).

A regra serve de expressão a um princípio, quando, este é positivado, ou até mesmo como forma de interpretação da própria regra, que toma por base o princípio. Os princípios não servem de expressão às regras. As regras são a aplicação dos princípios, ou seja, é a concretização dos princípios sobre os quais se apóiam.

A transgressão a um princípio é muito mais grave do que infringir uma norma. A desatenção ao princípio acarreta ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais.

Quando o conflito em questão disser respeito a regras, vale trazer a baila valiosa lição do professor Sergio Pinto Martins (2010, p. 63), onde o mesmo demonstra com proficiência como resolver tal conflito, vejamos:

Em relação às regras, não há como verificar a que tem mais importância, pois, se há conflito entre duas regras, uma delas não é válida, deixando de existir. As regras antinômicas excluem-se. O ordenamento jurídico pode ter critérios para resolver o conflito de regras. Dependendo do caso, a regra de maior hierarquia tem preferência sobre a de menor hierarquia, ou a mais nova tem preferência sobre a mais antiga (§ 1º, do art. 2º da LICC) ou a mais específica sobre a mais genérica.

Os princípios atuam no Direito no momento da confecção da norma, em outras palavras, na fase pré-jurídica. Os princípios terminam por influenciar na

elaboração da norma, como proposições ideais. Correspondem ao fecho de luz que ilumina a mente dos legisladores no momento de elaborarem as normas jurídicas de caráter geral e imperioso.

Além da função de informar os elaboradores das normas jurídicas, os princípios dão suporte para os interpretes do direito, pois a interpretação das normas deve ser feita de acordo com os princípios. A função interpretativa serve de critério orientador para os aplicadores da lei. É uma forma de auxílio na interpretação da norma jurídica e também em sua exata compreensão.

Diante de tamanha importância dada aos princípios, como ficou acima demonstrado, faz-se necessário no presente momento fazermos uma abordagem, embora sucinta, mas de grande relevo sobre os vários princípios que regulam o atual direito laboral.

3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR E OUTROS ESPECÍFICOS DA JUSTIÇA LABORAL

Os princípios da justiça trabalhista, como o próprio nome diz, estão diretamente ligados ao trabalhador dando especial atenção aos seus interesses, não eliminando outros que por ventura venham beneficiá-lo. Desta forma fica fácil identificar, então, o princípio basilar desse ramo do Direito.

O princípio da proteção ao trabalhador é considerado o princípio dos princípios do Direito do Trabalho. Como explicitado acima, havia necessidade de proteger o empregado contra os atos do empregador, enquanto estivesse sob o poder de comando e direção deste último. Este princípio constitui a própria essência do Direito Laboral. Sua ausência implicaria não reconhecer a autonomia desse ramo do Direito (JUNIOR, 2009).

O princípio supracitado reza que o Estado detentor da norma, impõe às partes envolvidas regras que deverão ser cumpridas em detrimento da autonomia contratual das partes assegurando assim a igualdade e evitando a exploração. É a superioridade do Estado intervindo em benefício do trabalhador para evitar abuso por parte do empregador dando um mínimo de proteção àqueles. Este princípio da

origem a outros três à exemplo do "*In dúbio pro operário*"; o da aplicação da norma mais favorável; a elaboração da norma mais favorável.

Assim, o Princípio "*In Dúbio pro Operário*", diz que surgindo interpretações diversas em relação à mesma norma jurídica a ser aplicada ao caso, será dada preferência àquela interpretação que mais favoreça ao empregado. No caso do Princípio da condição mais benéfica, este princípio diz que a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Assim o trabalhador que já conquistou um direito não poderá ter seu direito atingido mesmo que sobrevenha uma norma nova que não lhe favoreça. No tocante ao princípio da Aplicação da Norma mais Favorável, princípio que se desdobra em outros como, Princípio da elaboração de normas mais favoráveis, este princípio tenta orientar o legislador na elaboração de normas mais condizentes às condições específicas do trabalhador; Princípio da hierarquia das normas jurídicas, vem este princípio ditar ao aplicador da norma que independente de sua hierarquia, deve-se aplicar a norma que mais beneficia a real situação do trabalhador; Princípio da interpretação mais benéfica, faz-se necessária sua utilização quando existir uma obscuridade no texto legal, devese aplicar a lei de forma que melhor proteja os interesses do trabalhador (JUNIOR, 2009).

Ainda segundo José Cairo Junior (2009, p.99), esta regra deve ser aplicada no âmbito do Direito Material do Trabalho e jamais no que se refere ao Direito Processual Laboral, onde as parte devem ser vistas em pé de igualdade.

3.2.1 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas correlaciona-se perfeitamente ao supracitado, pois temos como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis. Inadmitindo-se assim, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do trabalhador, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho. (MARTINS, 2010)

O princípio supramencionado consiste na impossibilidade jurídica de o trabalhador privar-se voluntariamente de vantagens a ele conferidas pela lei

trabalhista. De fato, se tal Princípio não existisse, os direitos dos trabalhadores poderiam ser facilmente reduzidos, dada a sua situação econômica e social menos privilegiada, presente na grande maioria dos casos.

O nosso ordenamento jurídico proíbe qualquer acordo realizado entre as partes contratantes (empregado e empregador), objetivando a renúncia de qualquer um dos direitos inerentes ao trabalhador. Os artigos 9º da CLT e 7º da Constituição Federal de 1988 são expressos neste sentido, afirmando que, serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. Já o art. 7º da Constituição Federal, informa que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Não restam dúvidas de que o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é de suma importância, haja vista, o mesmo impedir que por meio contratual o empregador suprima direitos dos empregados, mas com o princípio da primazia da realidade, muito embora haja um contrato formal constituído entre as partes na relação de trabalho, para efeito probatório mais valerá a verdade real dos fatos, do que fora pactuados pelos contraentes, vale dizer que, o fato concreto terá mais relevância do que fora formalmente escrito no contrato.

3.2.2. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O princípio da primazia da realidade é muito aplicado no âmbito laboral, principalmente para impedir procedimentos fraudatórios praticados pelo empregador no sentido de tentar mascarar o vínculo de emprego existente, ou mesmo conferir menos direitos dos que os realmente devidos (SARAIVA, 2008).

No Direito do trabalho, os fatos são mais importantes que os documentos, sendo assim, o que deve ser observado realmente são as condições que de fato demonstrem a existência do contrato de trabalho.

O contrato de trabalho traz várias questões importantes, das quais o trabalhador deve estar atento, sendo uma das principais afeta a duração da relação

empregatícia. A regra geral é a indeterminação do prazo do contrato de trabalho, acarretando uma presunção de que o empregado deseja continuar com a sua prestação laboral.

3.2.3. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A presunção de que o trabalhador deseja continuar trabalhando configura o princípio da continuidade da relação de emprego, porém em caso de despedida sem justa causa deverá ele, o empregador, indenizar o trabalhador pela rescisão contratual, a chamada verba indenizatória. Tal regra informa várias normas trabalhistas, como a que estabelece a indeterminação do prazo do contrato de trabalho quando este é por prazo determinado e ultrapassa o limite legal.

O princípio da continuidade da relação de emprego diz que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A idéia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado (MARTINS, 2010).

O princípio supracitado consiste na orientação das normas trabalhistas para empregar ao contrato de trabalho a maior duração possível. Sendo o contrato individual de trabalho fonte de sustento pessoal e familiar do empregado. Quanto mais longa for à relação empregatícia, maior será o benefício pessoal e familiar do mesmo.

De acordo com a súmula 212 do TST "o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e a demissão, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado".

Enquanto durar a relação contratual entre empregado e empregador, onde aquele presta serviços a este, fazendo desta forma *jus* a uma contraprestação, configurando-se como dito *alhures* a única forma de sustento do empregado e sua

família, sendo de tal importância que o Direito do Trabalho partindo do princípio da integralidade e da intangibilidade do salário criou mecanismos para proteção de tal direito.

3.2.4. PRINCÍPIO DA INTEGRALIDADE E DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

O princípio da integralidade e da intangibilidade do salário consiste em proteger o salário de descontos abusivos, bem como preservar a sua impenhorabilidade e assegurar-lhe posição privilegiada em caso de insolvência do empregador. Também significa que o salário não pode ser alcançado pelas alterações contratuais de maneira que importe em redução salarial.

A atual Constituição da República assegura a igualdade de forma ampla (art. 5º, XXX e XXXI), estendendo a proibição de diferenças, antes restrita aos salários, também ao exercício de funções e de critério de admissão. Recoloca, ainda, em seu bojo a proibição de discriminação por motivo de idade, embora deixe de tratar das diferenças em razão da nacionalidade.

No entanto, a própria Carta Maior acabou por flexibilizar o princípio da irredutibilidade salarial, pois possibilitou, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, a redução temporária de salários, passando o princípio da irredutibilidade salarial a ser relativo e não mais absoluto (SARAIVA, 2008).

A Constituição Federal flexibiliza o referido princípio, admitindo a negociação coletiva em algumas situações, como a prevista no inciso VI do artigo 7º, que admite acordos de redução salarial, bem como as previstas nos incisos XIII e XIV do mesmo artigo, que admite alteração da jornada de trabalho, salvo acordo ou convenção coletiva.

3.2.5. PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Com o advento da Constituição Federal de 1988, adotou-se como critério para admissão nos quadros do funcionalismo público a forma de concurso público, de provas ou de provas e títulos, resguardando desta forma o princípio da não-discriminação. Princípio este que consiste em proibir-se a diferença de critério de admissão, de exercício de funções e de salário por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil, estando o mesmo disposto de forma explícita no art. 7º, inciso XXX e XXXI da Carta Magna, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

A regra geral, portanto, é a da obrigatoriedade da realização de concurso público. Apenas esporadicamente, quando as funções a serem exercidas pelo ocupante assim o exigirem, como é o caso das funções de direção e assessoramento, é que poderão ser criados cargos em comissão, providos livremente, sem concurso.

O princípio da não-discriminação deriva do princípio geral de isonomia, que considera todos iguais perante a lei. Registre-se, entretanto, que o tratamento igual deve ser dispensado pela lei àqueles que estejam na mesma situação no plano fático. No caso da relação de emprego, a lei considera que o empregado encontra-se em desvantagem em relação ao empregador. Por conta disso, dispensa-lhe um tratamento mais vantajoso para equilibrar a relação (JUNIOR, 2009).

Conforme dito acima o princípio da não-discriminação é espécie do gênero isonomia, uma vez que prega a igualdade entre os que se encontram na mesma condição, porém, na justiça laboral referido princípio é observado com ressalvas, frente à desigualdade existente entre empregador e empregado.

3.2.6. PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

O princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva vem consubstanciar o acima informado, espelhado no princípio geral do Direito Comum, resumido pelo brocardo *pacta sunt servanda* (os pactos devem ser cumpridos), assume particular e especial feição na área justrabalhista, o que se pode entrever até mesmo pela sua denominação: a intangibilidade contratual restringe-se à proibição de supressão ou redução de direitos e vantagens dos trabalhadores.

A Consolidação das Leis do Trabalho diz em seu art. 468 que só é permitida a alteração das cláusulas e condições fixadas no contrato de trabalho em caso de mútuo consentimento (concordância do empregado), e desde que não cause, direta ou indiretamente, prejuízo ao mesmo, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia (SARAIVA, 2008).

Tal preceito impede alterações que, porventura, venham a caracterizar interesses e vantagens dos empregadores ou de quem os represente, assegurando que a eventual desregulamentação nas relações de trabalho não implicará em privilégios para a parte detentora dos meios de produção e, por conseguinte, do capital, como forma de reduzir a inescandível desigualdade de condições entre os sujeitos da relação de trabalho.

3.2.7. PRINCÍPIO DA SUBSTITUIÇÃO AUTOMÁTICA DAS CLAÚSULAS NULAS

Princípio que guarda íntima relação com o da Inalterabilidade Contratual Lesiva é o da Substituição Automática das Cláusulas Nulas, pois o referido princípio vem informar as cláusulas contratuais que não observam o estatuto social legal de direitos dos trabalhadores são automaticamente substituídas pelas condições de trabalho mínimas estabelecidas pela norma estatal. Assim, as cláusulas contratuais nulas dão espaço às cláusulas legais, naquilo que forem prejudiciais ao empregado.

Desse modo, se é ajustada, por exemplo, uma jornada de trabalho de sessenta horas semanais, a nulidade dessa cláusula impõe a substituição

automática pela cláusula de jornada de trabalho semanal de quarenta e quatro horas semanais, prevista na legislação laboral (JUNIOR, 2009).

Vale ressaltar que, além de ser hoje uma tendência de fato, que as condições de trabalho sejam cada vez mais objeto de livre negociação por parte de trabalhadores e empregadores, a chamada flexibilização das normas trabalhistas, o que deverá ocorrer através do fortalecimento das entidades representativas dos trabalhadores e da reforma na legislação trabalhista.

Princípio que demonstra claramente o acima exposto é o da autonomia da vontade, pois diz o mesmo que as partes contraentes constituam uma relação trabalhista firmada pela livre manifestação da vontade e que não ofenda os ditames da norma. Não podendo o princípio da autonomia da vontade se afastar do da boa-fé, pois este informa que as partes devem pactuar sempre de forma honesta, sem que haja qualquer tipo de malícia nesta relação.

3.2.8. PRINCÍPIOS DA AUTONOMIA DA VONTADE, DA BOA-FÉ E DA EQUIDADE

O princípio da boa-fé norteia não somente o Direito do Trabalho, mas todo e qualquer Direito que se dedique, principalmente, à regulação das obrigações, sejam elas derivadas dos negócios jurídicos, do ato ilícito ou do abuso de direito, como ocorre com o Direito Comercial Administrativo, Direito Civil, Direito Comercial, ou, em qualquer outro ramo do direito (JUNIOR, 2009).

Com a união dos princípios da autonomia da vontade e o da boa-fé surge um terceiro princípio, qual seja o da equidade que consiste na adaptação da regra existente à situação concreta, observando-se os critérios de justiça e igualdade. Pode-se dizer, então, que a equidade adapta a regra a um caso específico, a fim de deixá-la mais justa. Ela é uma forma de se aplicar o direito, mas sendo o mais próximo possível do justo para as duas partes.

Entende-se por equidade a disposição de agir com justiça. É saber a justa medida de todas as coisas. Dessa forma, a equidade guarda estreita relação com o sentimento de justiça, dependendo de um critério subjetivo para a sua aplicação,

mas que tem como escopo principal abrandar o rigor e formalismo da lei (JUNIOR, 2009).

A clareza e o vigor dos princípios mencionados acima servem para instruir a Justiça do Trabalho, sendo os mesmos indispensáveis ao regular funcionamento da mesma. Além dos princípios já mencionados abordaremos no próximo tópico o Princípio da Celeridade Processual em face da Justiça Laboral.

3.3 PRINCÍPIO DA CELERIDADE PROCESSUAL

Como se sabe o processo no Brasil ultrapassa os limites da razoabilidade e, a fim de se mitigar os efeitos desse conhecido lapso temporal, foram criadas medidas que ajudam a contornar os inequívocos prejuízos que advém da citada demora.

O processo deve ser visto como um meio para se alcançar a justiça, dessa forma, é preciso que o processo seja respeitado, devendo todos aqueles que vierem a atuar nele atenderem os princípios da celeridade, probidade, da lealdade processual e da boa-fé.

Os conflitos a serem resolvidos não são apenas individuais, de pessoas determinadas, como de empregado e empregador. São solucionados também conflitos coletivos, como entre sindicatos, em caso de greve, ou entre empresa e sindicato de empregados, na hipótese de a greve atingir apenas uma empresa e não a categoria (MARTINS, 2007).

Amarrando o entendimento proposto, o princípio da celeridade, embora presente em todos os ramos do direito processual assume uma ênfase muito maior nos sítios do processo do trabalho, em razão de questionamentos acerca de sua permanência, ante o aumento no número de questões postas ao seu crivo.

A celeridade existe em razão da necessidade de se prestar uma tutela jurisdicional rápida e eficaz, o que não somente é direito daqueles que possuem demandas em matéria trabalhista, mas em todas às áreas do judiciário. Isso quer dizer que a celeridade é princípio não só do processo do trabalho, mas da ciência processual, com efeitos mais intensos no processo laboral. (MARTINS, 2007)

Sobre o princípio supracitado, ou seja, o da celeridade processual, mesmo antes da promulgação da Emenda Constitucional supracitada já havia alguns dispositivos que tentavam alcançar tal objetivo, como podemos perceber no trecho abaixo:

A prestação jurisdicional dentro de um prazo razoável e efetivo já vinha prevista, como direito fundamental do ser humano, dentre outros dispositivos, nos arts. 8º, 1, e 25, I., da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (**Pacto de San José da Costa Rica**).”

Nenhuma relação jurídica merece se perpetuar no tempo. Uma justiça tardia já não é mais justiça. Assim, deve-se buscar solucionar os conflitos intersubjetivos qualificados por uma pretensão resistida de forma mais breve possível, evitando assim as dilações indevidas, os recursos meramente protelatórios, ou seja, evitando usar mecanismos para dificultar chegar ao resultado final (JUNIOR, 2009).

No momento em que o princípio da celeridade tornou-se um princípio constitucional e sendo atribuída a característica de direito fundamental então nos deparamos com toda uma sistemática infraconstitucional devendo se adequar a essa nova realidade, consubstanciado no inciso LXXVIII do art. 5º da Constituição Federal, vejamos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
LXXVIII a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

Com a promulgação da EC 45/2004, que acrescentou o supracitado inciso LXXVIII ao artigo 5º da CF de 1988, foi insculpido em nosso sistema processual o princípio da Celeridade Processual, segundo o qual “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.”

O escopo do princípio, ora focalizado, reside na efetividade da prestação jurisdicional, devendo o juiz, empregar todos os meios e medidas judiciais para que o processo tenha uma razoável duração que, na verdade, é uma expressão que

guarda um conceito indeterminado, razão pela qual somente no caso concreto poder-se-á afirmar se determinado processo teve, ou esta tendo, uma tramitação com duração razoável.

Os princípios da concentração dos atos processuais, e da oralidade são ramificações do princípio da celeridade, todos com o mesmo foco, qual seja, o de dar uma maior rapidez e agilidade ao provimento judicial.

A concentração dos atos processuais objetiva que a tutela jurisdicional seja prestada no menor tempo possível, concentrando os atos processuais em uma única audiência. Neste diapasão, vale destacar a seguinte observação:

A concentração dos atos processuais em audiência, sem dúvida, objetiva prestigiar o princípio da celeridade processual, agora mais ainda evidenciada pela CF de 1988, que, no art. 5º, LXXVIII, com redação dada pela EC 45/2004, assegura a todos, no âmbito judicial e administrativo, a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. (SARAIVA, 2009, pág. 34)

O princípio da celeridade é uma garantia não só aos brasileiros natos ou naturalizados e estrangeiros residentes no País, como se depreende da interpretação do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que proclama a igualdade de todos perante a lei e, aqui tomando por analogia, abarcando os estrangeiros não residentes e as pessoas jurídicas (LENZA, 2007).

Diante do exposto, fica evidenciado que o princípio em foco tem suas ramificações estendidas a todos os ramos da esfera jurídica brasileira, bem como, abarca todas as esferas sociais incidindo assim em todos os processos que tramitem no território pátrio. Conforme informado acima, a Celeridade Processual foi elevada a princípio constitucional com a promulgação da Emenda Constitucional 45/2004.

Mas está não foi à única alteração advinda com a referida emenda, pois ela também alterou o artigo 114 da Constituição Federal, o presente artigo dispõe sobre a competência da Justiça do Trabalho. Desta forma faz-se necessário uma abordagem sobre a nova competência trabalhista, pós Emenda Constitucional 45/2004.

4. EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004

Neste capítulo será feita uma efetiva abordagem sobre a competência da Justiça do Trabalho, trilhando o caminho percorrido desde o surgimento da referida justiça até os dias de hoje, ou seja, uma espécie de comparativo do antes e do pós Emenda Constitucional 45/2004, uma vez que a referida emenda é o divisor de águas em sede de competência trabalhista, e que desde a data de sua publicação e efetiva aplicação na Justiça laboral trouxe uma mudança dos paradigmas que norteavam a relação de trabalho.

4.1. DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PRÉ-EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004

Antes da EC 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho restringia-se as lides advindas das relações de emprego, deixando de lado as questões oriundas das outras relações de trabalho, impedindo assim, o acesso dos trabalhadores insatisfeitos, a uma jurisdição célere e especializada.

Desta forma, faz-se necessário desvendar o sentido e o alcance da expressão “relação de trabalho”, tomando por base o ensinamento do mestre Amauri Mascaro Nascimento (2010, p.296), que sobre a matéria escreve:

Entre o nome da disciplina jurídica e o seu objetivo deve haver uma correlação real, o que nem sempre aconteceu com o direito do trabalho. A definição de direito do trabalho pressupõe uma tomada de posição, sobre a qual pode não haver unanimidade, a respeito de diversos aspectos propedêuticos da questão, de modo que cada doutrinador pode, em função das suas conclusões, divergir de outro porque tem uma visão diferente a respeito dessas premissas, embora alguns pontos mereçam a concordância praticamente geral.

A Emenda supracitada veio alterar a redação do artigo 114 da CF de 1988, pois antes da mudança promovida pela EC 45/2004 o artigo, em destaque, possuía a seguinte redação:

Art. 114. Compete à 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 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 sentenças, inclusive coletivas.

Tradicionalmente, diz-se que competência é a medida da jurisdição de cada órgão judicial. É a competência que legitima o exercício do poder jurisdicional. É, pois, do exame dessa medida da jurisdição que se saberá qual órgão judicial é competente para julgar determinada causa.

Neste sentido, é este último ponto que mais nos interessa uma vez que tal diploma alterou a redação do artigo 114 da Carta Maior, ampliando de modo significativo, a competência da Justiça do Trabalho onde veremos uma nova configuração no tocante a sua matéria inclusa sob sua jurisdição, que durante muito tempo foi alvo de polêmica a cerca da validade de tais lides para serem dirimidas na seara trabalhista.

4.2. DA COMPETÊNCIA MATERIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A competência em razão da matéria no processo do trabalho é delimitada em virtude da natureza da relação jurídica material deduzida em juízo.

Neste íterim, tem-se entendido que a determinação da competência material da Justiça do Trabalho é fixada em decorrência da causa de pedir e do pedido, como bem observa SARAIVA (2009, p.68), "a competência material original nada mais é do que a competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar as lides oriundas da relação de emprego."

Pode-se observar que, com a EC nº 45/2004, a competência material da Justiça do Trabalho foi significativamente ampliada para processar e julgar, não

apenas as ações referentes à “relação de emprego”, mas, também as “ações oriundas da relação de trabalho”.

A expressão “relação de emprego” foi adotada primeiramente, no sentido de ser aquela que resulta do contrato, distinguindo-a da simples relação de trabalho, que não resulta de contrato, pois como deixa claro o ensinamento do mestre José Cairo Júnior (2009, p.127):

A relação empregatícia é formada por elementos que a caracterizam e a distinguem das demais relações de trabalho lato senso. Nesse passo, esta espécie de relação de trabalho deve ser não-eventual, onerosa, pessoal e subordinada, seguindo, assim, a definição legal estabelecida pelo art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Tais lides, são as que brotam das relações entre empregados e empregadores, ou seja, são as relações que surgem de um contrato individual de trabalho celebrado de forma tácita ou expressa, ou das relações empregatícias coletivas, isto é, aquelas que encontram fundamento nas normas gerais e abstratas previstas em convenções ou acordos coletivos ou sentenças normativas.

Para fins de incidência do direito processual do trabalho, o artigo 114 da CF, com nova redação dada pela EC nº 45/2004, alargou a competência da justiça do trabalho para processar e julgar as ações oriundas tanto da relação de emprego, quanto da relação de trabalho. Neste passo, tomando por fundamento o ensinamento do professor Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p.102), temos que:

(...)a busca pela efetividade do processo do trabalho é, inegavelmente, uma maneira de aplicar princípios e direitos fundamentais, além de melhorar a condição social dos trabalhadores, especialmente em nosso país, na medida em que, por meio dele (processo do trabalho), podem, ser reprimidas ou evitadas as condutas socialmente indesejáveis dos “tomadores de serviços” que, sistemática e massivamente, lesam os direitos sociais trabalhistas, o que exige uma nova mentalidade a respeito do papel da Justiça do Trabalho como instituição guardiã da ordem justralhista.

Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. A relação de emprego, portanto, é aquela

que surge de um contrato de trabalho, que é um negócio jurídico estabelecido entre empregado e empregador. Suas características básicas são: a subordinação jurídica do trabalhador ao poder de comando do empregador, a não-eventualidade na prestação do serviço, a remuneração pelos serviços prestados e a pessoalidade do trabalhador.

Já a relação de trabalho é a que diz respeito a qualquer trabalho prestado, com ou sem vínculo empregatício, por pessoa física a um tomador do seu serviço. São espécies de relação de trabalho as decorrentes do labor autônomo, subordinado, eventual, estatutário, cooperativo, avulso, etc.

Desta forma, a competência material da Justiça do Trabalho é exercida, em regra, no primeiro grau, pelas Varas do Trabalho. Em grau recursal ordinário, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, e, em grau recursal extraordinário, pelo Tribunal Superior do Trabalho e, também, pelo Supremo Tribunal Federal (LEITE, 2009).

4.3. DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PÓS-EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004

Com a promulgação da EC 45/2004, substituiu-se à dicotomia entre trabalhador e empregado, que, conforme pacificamente se entendia, restringia a competência da Justiça Laboral, aqueles casos em que houvesse vínculo de emprego, expressão substituída pela “relação de trabalho”, que apresenta um conceito mais amplo.

Corroborando este entendimento, acerca da ampliação, Renato Saraiva (2009, p.68), assevera que “seguramente, a mais importante inovação trazida pela EC 45/2004 foi à ampliação da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho.”

Até 2004, por força do disposto no art. 114 da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho era competente para conciliar e julgar as controvérsias entre empregados e empregadores mediante dissídios individuais. Estes são também denominados reclamações trabalhistas ou, ainda, o que nos parece mais técnico, ações trabalhistas. O instrumento pelo qual o conflito é posto perante seus órgãos é

denominado dissídio. A palavra “conflito” deve ser utilizada para designar a divergência de interesses no plano material (NASCIMENTO, 2009).

Em sua origem, os diversos tipos de ações seguiam os mais variados ritos. Ao aportarem na Justiça do Trabalho, surgiu então a questão: devem permanecer os procedimentos que até então se aplicavam aos feitos, ou passam todos a estarem sujeitos ao sistema processual da CLT?

Prontamente, já em 13/01/2005, ou seja, menos de 15 dias depois de promulgada a EC 45/2004, dois Tribunais Regionais, os da 2ª e 15ª região, elaboraram a Recomendação Conjunta nº 01/2005, que estabeleceu a utilização dos ritos previstos na legislação trabalhista para os feitos decorrentes da ampliação da jurisdição laboral.

Na mesma linha, em 16/02/2005, o Tribunal Superior do Trabalho- TST publicou a Instrução Normativa nº 01/2005, que em seu artigo primeiro, também determinou a aplicação dos procedimentos celetistas para as novas causas, como se pode ver, *in verbis*:

Art. 1º. As ações ajuizadas na Justiça do Trabalho tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, excepcionando-se, apenas, as que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a rito especial, tais como o Mandado de Segurança, Habeas Corpus, Habeas Data, Ação Rescisória, Ação Cautelar e a Ação de Consignação em Pagamento.

É certo que uma instrução normativa não possui força de Lei. No entanto, não se pode desconsiderar a sua relevância, especialmente porque, em um momento de incertezas, foi o norte dado pela principal corte trabalhista do país. Sendo assim, em um primeiro momento, ficaram dirimidas algumas questões relevantes em face da nova competência da Justiça do trabalho, o que, entretanto ainda suscita algumas indagações.

Diante de tal situação passemos a análise e comento do artigo 114 da Constituição Federal, e de cada um dos seus catorze incisos e seus três parágrafos, sem a intenção de dirimir todas as questões pendentes, mas com o intuito de esclarecer algumas questões relevantes.

4.3.1. ANÁLISE E COMENTÁRIOS SOBRE O ART. 114 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Um dos temas mais importantes do chamado "Direito Constitucional do Trabalho" é sem dúvidas a interpretação do art. 114 da Constituição Federal de 1988, que trata da competência da Justiça do Trabalho. Diante do exposto faz-se necessário a exposição da atual redação do referido artigo, vejamos:

Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

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

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

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

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

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

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

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, "a", e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

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

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 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.

§ 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.

Como dito alhures a Emenda Constitucional 45/2004, veio alterar a nova redação do artigo supracitado, ampliando deste modo a competência da justiça laboral, uma vez citado o artigo na sua íntegra passemos a análise de cada um de seus incisos.

4.3.2. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO I DO ART. 114 C/88

Inicialmente, iremos abordar o inciso I do artigo 114 da CF que diz ser competente à Justiça do Trabalho 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.

A imprecisão na redação do inciso, ora objeto de comentário, compromete até mesmo sua interpretação, uma vez que se for entendida de forma extensiva em demasia irá abarcar quase todos os conflitos humanos. A Justiça do Trabalho foi concebida para acatar uma espécie definida de conflitos, razão pela qual é especializada.

No intuito de delimitar o campo de atuação da Justiça Laboral, vale salientar que Relação de Trabalho é gênero, englobando a prestação de serviços do funcionário público, do empregado, do avulso, do autônomo, do eventual, do empresário. Relação de emprego é sua espécie. Contrato de trabalho é gênero, sendo espécie o contrato de emprego (MARTINS, 2010).

Desta forma, faz-se necessário informarmos que a relação empregatícia é composta por elementos que a caracterizam e a distinguem das demais relações de trabalho *lato sensu*. Nesse passo, esta espécie de relação de trabalho deve ser não-eventual, onerosa, pessoal e subordinada, seguindo, assim, a definição legal estabelecida pelo art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em que pese o conceito legal ser omissivo, deve-se ressaltar que só há relação empregatícia quando o trabalho prestado tem caráter voluntário, excluindo, desse modo, as relações de servidão, escravidão e de trabalho forçado a título de pena, que no Brasil é vedado por disposição constitucional expressa. Outro aspecto importante a ser ressaltado, e que a legislação não faz qualquer referência, é que a relação de emprego só se firma quando o prestador de serviços for pessoa física, objeção que não se aplica à figura do empregador ou empresário (JUNIOR, 2009).

Assim, de acordo com essa regra da competência material, é a Justiça do Trabalho o ramo do Poder Judiciário competente para decidir todas as questões

entre empregados e empregadores, os quais se acham envolvidos, a esse título, numa relação jurídica de emprego.

A intenção do legislador com a ampliação da competência da jurisdição laboral foi à melhor possível. Temos que nos atentar é para a ampliação desmedida, pois como justiça especializada que é não pode abarcar toda e qualquer questão posta ao seu crivo, caso contrário a mesma perderá sua essência.

4.3.3. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO II DO ART.114 DA CF/88

Antes da Emenda Constitucional n.º 45/2004 não havia entendimento pacificado sobre a competência para processar e julgar ações envolvendo o exercício do direito de greve, variando conforme a natureza da ação.

O inciso II do artigo 114 da CF veio pacificar tal entendimento, pois o mesmo diz que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve. É qualquer ação relacionada ao direito coletivo de greve, inclusive o dissídio coletivo. Englobando ações de responsabilidade civil propostas pelo empregador contra o sindicato para reparar os prejuízos causados durante a greve considerada abusiva (MARTINS, 2007).

Como o inciso II do art. 114 da Carta Magna é abstrato ao mencionar ações que envolvam o exercício do direito de greve, a Justiça do Trabalho tem competência para examinar questões que digam respeito à manutenção ou reintegração de posse do estabelecimento durante a greve, o interdito proibitório, que também decorre da relação de trabalho, pois a constituição não faz qualquer ressalva (MARTINS, 2007). Portanto, atualmente é da competência da Justiça do Trabalho toda e qualquer ação que envolva exercício do direito de greve, seja de forma direta ou indireta.

4.3.4. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO III DO ART.114 DA CF/88

Questão muito discutida era a competência estabelecida no inciso III do artigo 114 da CF diz que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvam representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.

Inicialmente, tendo em vista que o diploma constitucional em comento somente se refere a "sindicatos", entendemos que deve ser conferida uma interpretação extensiva ao texto legal, para nele compreender também as federações e confederações (SARAIVA, 2009).

A justiça do trabalho já vinha se dando por competente para decidir incidentalmente essas disputas quando em dissídios coletivos econômicos um sindicato ingressava como terceiro interessado com oposição para afastar do pleito a entidade sindical que se apresentou como representante da categoria (NASCIMENTO, 2009).

São muitos os conflitos pelo registro sindical que autoriza a entidade sindical a atuar em nome de uma categoria profissional ou econômica, e estas são pleitos entre representados ou associados e o seu respectivo órgão de representação (NASCIMENTO, 2009).

Assim, com a promulgação da Emenda Constitucional 45/2004, torna-se à Justiça do Trabalho competente para processar e julgar todas as ações que digam respeito aos sindicatos, qualquer que seja a matéria. A competência abrange, inclusive, as ações sobre a constituição e a alteração estatutária, que antes eram da competência da Justiça Comum Estadual.

4.3.5. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO IV DO ART. 114 DA CF/88

O inciso IV do artigo 114 da CF diz que, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvam mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição.

Uma das grandes novidades é a possibilidade de impetração de mandado de segurança perante a Vara do Trabalho (primeiro grau de jurisdição), evidentemente quando o ato questionado envolver matéria sujeita a sua jurisdição.

Agora, por exemplo, um mandado de segurança proposto em face de ato de auditor fiscal do trabalho será processado perante a Justiça do Trabalho e não mais perante a Justiça Federal (SARAIVA, 2009).

Segundo conceito elaborado pelo professor Pedro Lenza (2006, p. 755), "o Mandado de Segurança, é uma ação constitucional de natureza civil, qualquer que seja a natureza do ato impugnado, seja ele administrativo, jurisdicional, criminal, eleitoral, trabalhista, etc".

O mandado de segurança está previsto no art. 5º, inciso LXIX, da Constituição Federal, nos seguintes termos, conceder-se-á 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.

Ainda segundo o mestre Pedro Lenza (2006, p.751), o habeas corpus foi garantido constitucionalmente a partir de 1891, permanecendo nas Constituições subseqüentes, inclusive na de 1988 que, em seu art. 5º, LXVIII.

Ao tratar do habeas corpus, a Constituição Federal estabelece em seu art. 5º que, conceder-se-á habeas-corpus sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder.

Em face da alteração do texto constitucional, tem-se que não restam dúvidas sobre o cabimento de *habeas corpus* perante a Justiça do Trabalho. A competência, no caso, decorre da matéria envolvida, conforme o dispositivo. A regra geral da competência das ações constitucionais, expressamente excetuada na hipótese em análise, é estabelecida pela natureza da autoridade coatora.

Em relação ao *habeas data*, a Carta Maior, doravante, permite o manejo desse remédio na seara trabalhista, para possibilitar ao trabalhador o acesso a dados pessoais constantes de bancos de dados em poder do Estado e do próprio empregador. Objetiva o *habeas data*, portanto, salvaguardar os direitos da personalidade, por meio da autodeterminação informativa, protegendo-se o direito à intimidade e à vida privada. (SARAIVA, 2009)

4.3.6. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO V DO ART. 114 DA CF/88

O inciso V do artigo 114 da CF diz que, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvam os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, "o". O quinto inciso trata de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, fazendo uma ressalva em relação ao Supremo Tribunal Federal.

Pode o conflito ser suscitado pelo juiz, pelas partes ou pelo Ministério Público (art. 805 da CLT). A parte que já tiver oposto exceção de incompetência, não poderá suscitar conflito de competência. Caso fosse admitido à parte suscitar conflito de jurisdição, quando já apresentada a exceção de incompetência, estar-se-ia admitindo expedientes protelatórios no processo, quando até o julgamento da exceção o processo já estava suspenso. (MARTINS, 2007)

A questão se mostra mais complexa, porém, quando se trata de um conflito de competência material, obviamente suscitado entre os órgãos da Justiça do Trabalho e os da Justiça Ordinária. Em tal hipótese, o conflito não se dá entre órgãos com jurisdição trabalhista, mas sim entre um órgão com jurisdição trabalhista e outro sem tal característica, estando, pois, fora da competência material de qualquer órgão da Justiça do Trabalho.

Desta forma, tratando-se do supramencionado conflito material entre os órgãos da Justiça do Trabalho e os da Justiça Ordinária, a competência será do Superior Tribunal de Justiça, por força da regra do art. 105, I, d, da Constituição Federal.

Se não existisse norma constitucional específica, poderíamos clamar pela competência do Supremo Tribunal Federal, pois parece mais lógico, inclusive, por se tratar, no final de contas, de matéria constitucional, mas, dada a regra mencionada, o controle pelo STF somente se dará em fase recursal.

4.3.7. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO VI DO ART. 114 DA CF/88

O inciso VI do artigo 114 da CF diz que, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvam Ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

A Justiça do Trabalho é competente para examinar o pedido de dano moral. Essa competência decorreria do fato de, apesar do dano ser civil, de responsabilidade civil prevista no Código Civil, a questão é oriunda do contrato de trabalho. Estaria, portanto, incluída essa competência no art. 114 da Constituição, que prevê que controvérsias entre empregado e empregador ou controvérsias decorrentes da relação de trabalho são de competência da Justiça do Trabalho (MARTINS, 2007).

Portanto, o novo art. 114, VI, da CF/88 consagra definitivamente o entendimento de que qualquer ação de dano moral ou patrimonial proposta pelo empregado em face do empregador ou vice-versa, quando decorrente da relação de trabalho, será de competência material da Justiça do Trabalho, posicionamento este que já era adotado pelo Supremo Tribunal Federal, mesmo antes da Emenda Constitucional 45/04 (SARAIVA, 2009).

Ressalte-se, porém, que o reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho para reparação de danos morais e materiais em geral foi sendo conquistada pouco a pouco, até que, recentemente, em julgamento histórico, reverteu-se lamentável tendência jurisprudencial e se pacificou a competência especializada.

4.3.8. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO VII DO ART.114 DA CF/88

O inciso VII do artigo 114 da CF diz que, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvam ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

Se a matéria é trabalho, a Justiça do Trabalho deveria ser competente para analisar o tema. É o que ocorre com o estabelecimento de penalidades

administrativas aos empregadores pelos fiscais do trabalho. A matéria é trabalhista. Logo, a competência deve ser da Justiça do Trabalho (MARTINS, 2007).

A Justiça do Trabalho também terá competência para examinar questões de penalidades impostas pelos fiscais ao empregador em relação à não-observância de regras relativas a relação de trabalho, que envolve o trabalhador avulso. É a hipótese da não-observância pelo empregador das regras contidas na Lei nº 8.630/93 (MARTINS, 2007).

Tais postulações eram processadas, anteriormente, na Justiça Federal, passando a ser na Justiça especializada laboral, o que se mostra bastante coerente, até pela afinidade dos magistrados com a legislação nacional trabalhista, tendo maior aptidão para analisar a razoabilidade das sanções impostas pelos agentes de fiscalização, a saber, os auditores fiscais do trabalho.

4.3.9. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO VIII DO ART.114 DA CF/88

Anteriormente a matéria em questão era de competência da Justiça Comum Federal, já que os órgãos de fiscalização das relações de trabalho são federais e porque, até a Emenda Constitucional 45/2004, inexistia dispositivo constitucional específico, razão pela qual fugia o assunto da competência do judiciário especializado.

Com o advento da referida emenda o inciso VIII do artigo 114 da CF passou a ter a seguinte redação, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as execuções, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, "a", e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.

A execução será feita nos próprios autos do processo em relação às sentenças proferidas nos dissídios individuais. Os dissídios coletivos não têm natureza condenatória, apenas criam, modificam ou extinguem direitos, não incidindo contribuições nesse momento, apenas quando se executa o que está contido na sentença normativa, que é feito por meio da ação de cumprimento perante a Vara do Trabalho. A exigência dirá respeito às sentenças proferidas pela Justiça do Trabalho e não a outros débitos confessados e não pagos pelo

empregador ou de outras contribuições, que não originárias da própria sentença (MARTINS, 2007).

A determinação de o juiz executar a contribuição será de ofício, isto é, sem qualquer provocação, por determinação do próprio magistrado. O juiz impulsionará de ofício o andamento do processo. É o que também ocorre na hipótese do art. 878 da CLT, em que o juiz impulsiona de ofício o processo na execução. Na verdade, o juiz não vai executar. Irá impulsionar o processo de ofício (MARTINS, 2007).

4.3.10. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO INCISO IX DO ART.114 DA CF/88

O inciso IX do artigo 114 da CF diz que, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvam outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Diante da nova redação do inciso IX da art. 114 da Carta Magna, faz-se necessário citarmos Renato Saraiva (2009, p.132), que sobre a matéria escreve:

Entendemos que o inciso IX do novo art. 114 da CF, estabelecendo a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, é totalmente desnecessário, uma vez que se trata de mera repetição do disposto inciso I do mesmo art. 114, que já confere esta competência à Justiça Especializada laboral.

Em síntese, pelo regime anterior competia à Justiça do Trabalho, mediante lei, conhecer outros litígios decorrentes da relação de trabalho, o que desapareceu com o novo texto constitucional, passando a Justiça do Trabalho a atuar em qualquer demanda envolvendo relação de trabalho (SARAIVA, 2009).

Há autores sustentando que, em razão do disposto no inciso IX, do artigo 114, a competência para apreciar litígios decorrentes da "relação de trabalho" estaria limitada à existência de lei trazendo esta previsão. Assim, como os litígios decorrentes da relação de emprego (CLT, artigo 652, a, IV), do contrato de empreitada do pequeno empreiteiro (CLT, artigo 652, a, III) e do trabalho avulso

(CLT, artigo 652, a, V), contam com esta previsão, a Emenda Constitucional 45/2004 nenhuma alteração teria acarretado neste tocante.

Os incisos I e IX do art. 114 da Constituição são contraditórios. Se a Justiça do Trabalho é competente para analisar questões relativas a relações de trabalho, não há necessidade de lei para estabelecer a competência para outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho (art. 114, IX, da Constituição). Se a situação representa relação de trabalho, novos fatos não precisam ter previsão em lei, pois já estariam enquadrados no inciso I do art. 114 da Lei Maior. Não haveria outras controvérsias a serem reguladas pela lei, seria, assim, desnecessário, inútil ou ocioso o inciso IX (MARTINS, 2007).

4.3.11. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO § 1º DO ART.114 DA CF/88

O parágrafo 1º do artigo 114 da Constituição Federal diz que frustrada a negociação coletiva as partes poderão eleger árbitros. Desta maneira, como no Direito do trabalho o trabalhador não pode transacionar seus direitos diante do empregador, apenas em juízo, não se poderia falar em arbitragem. Contudo, no que se diz respeito ao conflito coletivo, é a Constituição que determina uma forma alternativa para a solução da citada divergência por meio da arbitragem.

A arbitragem é uma forma de solução de um conflito, feita por um terceiro estranho à relação das partes, que é escolhido por estas, impondo a solução do litígio. A OIT preconiza o sistema de negociação coletiva, por meio da Convenção n.º 154, de 19-6-81, que foi ratificada pelo Brasil. O artigo 6.º da referida norma prescreve que a negociação coletiva pode ter um processo de conciliação ou arbitragem, ou de ambas de uma vez (MARTINS, 2007).

A arbitragem não impede o acesso aos tribunais, pois a lei não poderá excluir da apreciação do Judiciário qualquer lesão ou ameaça de direito (art. 5.º, XXXV, da Constituição). A jurisdição só é prestada quando há provocação por uma das partes do litígio. O árbitro, entretanto, não se constitui, porém, em tribunal ou juízo de exceção (art. 5.º, XXXVII, da Lei Maior).

A Lei Fundamental admite expressamente a arbitragem para a solução dos conflitos coletivos. Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros (§ 1.º do art. 114). Recusado as partes a negociação coletiva ou a arbitragem, é facultado o ajuizamento do dissídio coletivo (§ 2.º do art. 114).

A arbitragem é, porém, facultativa, opcional e alternativa para a solução de conflitos coletivos trabalhistas. É alternativa, pois a norma constitucional prevê como condição para ajuizamento do dissídio coletivo a necessidade de negociação coletiva ou de arbitragem.

4.3.12. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO § 2º DO ART.114 DA CF/88

O parágrafo 2º do artigo 114 da Constituição Federal diz que, 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 Constituição estimulou a solução dos conflitos pelas partes interessadas, sem o envolvimento do Poder Judiciário, competindo aos sindicatos profissionais reivindicar, extrajudicialmente, junto ao empregador ou sindicato patronal, conforme se tratar de acordo ou convenção coletiva de trabalho, por melhores condições para os trabalhadores da categoria (§ 1, art. 114 CF).

Assim, somente sendo frustrada a tentativa de negociação é que as partes poderão ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica. Percebe-se que o art. 114, §2º, da Constituição Federal determinou que, recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva, é facultado às mesmas ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, de comum acordo.

Poder-se-ia imaginar que o §2º do art. 114, CF/88 prevê uma hipótese de litisconsórcio ativo necessário ao afirmar que somente com o mútuo consentimento poderiam as partes ajuizar o dissídio. Porém, esta hipótese seria igualmente absurda, pois, ao contrário do que defendem alguns doutrinadores, no Brasil não há

litisconsórcio ativo necessário, não sendo possível condicionar o direito de ação de alguém à vontade de outrem (FILHO, 2009).

4.3.13. ANÁLISE E COMENTÁRIOS AO § 3º DO ART.114 DA CF/88

O parágrafo 3º do artigo 114 da Constituição Federal diz que, 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.

A titularidade dessa ação de Dissídio Coletivo de Greve do Ministério Público do Trabalho é concorrente com a titularidade dessa mesma ação da empresa que exerça uma atividade essencial. Isto é, não ajuizando o Ministério Público essa ação, a empresa exercente desse tipo de atividade essencial poderá fazê-lo também. E o contrário também.

Na falta de uma legislação específica que regulamente e defina quais são os serviços públicos essenciais, é usada analogamente a Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, ou seja, a Lei de Greve. Em seu art. 10, pois são considerados serviços ou atividades essenciais: I Tratamento e abastecimento de água; Produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis.

Assim, ajuizada a ação por esse tipo de empresa, o órgão ministerial fica dispensado de ajuizar do Dissídio de Greve. Essa titularidade concorrente da ação deriva da aplicação do art. 5º., LV, da Constituição Federal, isto é, não poderia ser subtraído da empresa exercente de uma atividade não essencial o direito de ajuizar essa ação, também

5. ANALISE DOS DADOS COLETADOS NA VARA DE CAJAZEIRAS SOBRE AS MUDANÇAS POS EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004

Este capítulo se propõe apresentar e tratar dos dados obtidos através do estudo de caso na Vara de Cajazeiras, respondendo a problemática inicial do trabalho de monografia que se pautou em responder qual a situação desta Vara trabalhista diante das modificações impostas pela EC 45/2004, que reformulou a competência trabalhista, ampliando de forma significativa a matéria sob tal jurisdição e trazendo novos desafios no tocante a celeridade processual naquela seara especial.

O estudo em tela constitui uma pesquisa de características puramente qualitativas, no sentido de obter uma maior profundidade sobre o tema trabalhado, posto que a realização deste estudo objetiva conhecer as especificidades da Vara trabalhista de Cajazeiras, frente a perspectiva das mais variadas inovações trazidas pela EC 45/2004, buscando captar como foi o processo de transição e de manutenção das rotinas no tocante ao tratamento de novas matérias, ou competências.

Para a obtenção deste resultado foi elaborado um questionário contendo 12 perguntas sobre a situação da Vara Trabalhista de Cajazeiras, que foi respondido e enviado para análise. O questionário procurou indagar sobre situação atual da Vara, o número de funcionários, os processos mais frequentes e como o juiz titular observa as inovações trazidas pela EC45/2004, após este período de adaptação que culminou com uma celeuma sobre o atolamento de processos nesta esfera laboral, prejudicando o andamento do processo trabalhista.

A técnica qualitativa de análise de dados nos leva a transportar as resposta obtidas a partir do questionário aplicado transcrevendo na integra as resposta para uma análise do conteúdo de forma mais profunda, observando as especificidades proferidas na fala do entrevistado.

Tal pesquisa tem respaldo na importância conferida ao entendimento da realidade vivenciada pelos juristas de uma Vara especializada, que funciona distante da Capital, e como esta lida com as inovações jurídicas e processuais advindas de uma ampliação de competência, corroborando para ofertar estudos tanto teóricos,

como prático em matéria de direito, em especial em matéria de direito processual do trabalho.

Neste sentido, buscamos analisar os dados obtidos através da explanação, a seguir, intercalando as respostas com a teoria sobre a matéria, anteriormente já apresentada neste trabalho de monografia, e tentando oferecer através deste estudo de caso uma perspectiva sobre a atual situação da Vara Trabalhista em Cajazeiras, após- EC 45/2004.

5.1 SOBRE A ESTRUTURA DA VARA TRABALHISTA DE CAJAZEIRAS

Para construir uma visão mais realista da situação de trabalho na Vara de Cajazeiras indagamos junto à juíza titular desta, sobre quantos funcionários atualmente estavam trabalhando naquela Vara, para poder mensurar o contingente de oficianes na justiça disponíveis, depois da nova competência inserida no âmbito laboral, obtendo a resposta a Vara do Trabalho de Cajazeiras, é vara única e possui um total de sete servidores, incluindo o Diretor de Secretaria.

Respondeu ainda, sobre a estrutura que a Vara do Trabalho de Cajazeiras foi instituída em 1993, na gestão do Desembargador Geraldo Teixeira de carvalho, posteriormente, foram inauguradas novas instalações no ano de 1995, já na gestão do Desembargador Severino Marcondes Meira. Possuindo assim, 18 anos desde sua criação e por conseguinte vivenciando o período de mudanças sofrido pós-Emenda Constitucional 45/2004.

Para auferir a situação das condições de trabalho dos funcionários da Vara trabalhista de Cajazeiras foi necessário perguntar sobre a estrutura física de manutenção no tocante aos equipamentos e outros recursos que promovessem um maior conforto para o trabalho e uma maior agilidade no tocante a administração dos processos, como por exemplo a informatização de processos. Neste sentido, foi respondido que:

os móveis e equipamentos foram recentemente trocados e são suficientes, salvo algum equipamento que necessita reparo, o que demanda muito tempo para o conserto ou substituição. Em relação ao número de servidores, nos foi informado que o contingente está no limite do razoável,

considerando os períodos de férias e afastamento, o que sobrecarrega os servidores que permanecem em atividade. Quanto à informatização, as quedas do sistema ainda são relativamente freqüentes, o que prejudica imensamente o Trabalho da Vara, pois atuamos integralmente com o processo eletrônico, desde setembro de 2010.(RESPONDENTE)

Neste ponto, podemos observar que a estrutura mantida para a Vara do trabalho em cajazeiras é de boa qualidade, enfrentando dificuldades próprias do Poder judiciário, como a demora nos reparos de objetos em razão da burocratização do sistema de administração do patrimônio público.

Ainda sobre a estrutura do ambiente de trabalho existente na Vara Trabalhista de Cajazeiras podemos observar que o ponto da tecnologia é consideravelmente precário, principalmente se levarmos em conta a virtualização do processo na esfera trabalhista que podem sofrer algum atraso, prejudicando assim diretamente o principio da celeridade, no tocante ao bom andamento dos processos virtuais. Pois, uma vez que o principio da celeridade esta intimamente ligado a esta marca da justiça laboral que é a Virtualização e conseqüente agilidade dos processos, como forma de oferecer uma prestação jurisdicional mais rápida e eficaz. (JUNIOR, 2009)

5.2 SOBRE PORCESSOS ACUMULADOS POS EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004

Quando abordada a questão de ampliação posterior a EC 45/2004 na esfera do judiciário trabalhista, foi questionado se no tocante, especificamente, a Vara de Cajazeiras havia algum acúmulo notório de processos, que levasse a conclusão de que a Emenda supre mencionada viesse a trazer um numero excessivo de processo sob a jurisdição desta Vara.

Neste contexto, a resposta foi negativa em razão de situações que também emergiram com a e EC45/2004 colocando outras matérias como a competência para julgados decorrentes de atividade dos estatutários sob a égide da justiça federal, afastando por totalidade do este tema da esfera trabalhista, mais focada na CLT. Assim, foi respondido que:

porque ao mesmo tempo em que passamos para uma competência em assuntos novos, principalmente as relações de trabalho, diversos entendimentos das Instâncias Superiores afastaram a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar demanda ajuizada por servidores públicos, o que causou a diminuição no número de ações. (RESPONDENTE)

Assim, quando perguntado sobre a incidência de novos casos pós EC 45/2004, mais especificamente no tocante ao tipo de a resposta observamos que a modificação no conceito de relação de trabalho não alterou a questão dos estatutários, como afirma (MARTINS, 2010) posto que na definição das relações de trabalho inclusas sob a proteção da justiça laboral, foram, repetimos, excluídos aqueles considerados regidos por estatutos próprios.

Para confirmar podemos citar a definição de relações de trabalho inscrita na doutrina trabalhista, pós EC 45/2004.

Por relação de trabalho pode-se dizer qualquer liame jurídico que tenha por objeto a prestação de serviço a um determinado destinatário. A categoria é ampla e abrange inúmeras espécies, tais como a empreitada, o locador de serviço, o artífice, o trabalho prestado por profissional liberal, o trabalhador avulso, o serviço eventual e autônomo, o temporário, o representante comercial, o funcionário público e, também o trabalho do empregado subordinado, dentre outros. (NASCIMENTO, 2010)

Para visualizar ainda mais a estrutura atual da Vara do Trabalho de cajazeiras, foi questionado sobre quais os casos de maior incidência na rotina desta Vara Trabalhista, no intuito de conhecer o perfil dos processos que circulam na região, referentes a matéria trabalhista, em razão de sua quantidade e tipo.

Diante disto, foi respondido que são aqueles que “discutem recebimento de verbas decorrentes da extinção contratual e sobre o reconhecimento de vínculo de emprego, além de pedidos de horas extras”, nas palavras do respondente, observando que a modificação da competência para processar e julgar ações não influenciou diretamente na modificação dos processos mais pertinentes a esta seara laboral, que correspondem em sua maior parte a situação decorrentes da quebra do vínculo empregatício, ou ate mesmo de seu próprio reconhecimento.

5.3 SOBRE A NOVA COMPETENCIA E OS NOVOS PROCESSOS QUE TRAMITAM NA VARA TRABALHISTA DE CAJAZEIRAS

A nova competência imposta a Justiça do Trabalho pos EC45/2004 faz com que um numero maior de novas questões laborais estejam sob a égide da Justiça Trabalhista, obrigando o magistrado a lidar com situações, antes não levadas ao debate sob forma de lide trabalhista.

Na tentativa de descobrir quais os novos casos com relação a ampliação sofrida na matéria trabalhista que ingressaram na Vara de Cajazeiras, de forma especifica. Para tanto foi indagado ao magistrado: quais seriam os novos casos que, conforme a nova competência imposta pela emenda constitucional 45/2004, têm ingressado na vara do trabalho? Neste sentido, o respondente afirmou que:

Tivemos casos novos como eleições sindicais, verbas devidas dentro de uma relação de trabalho, entre prestadores de serviço (não empregados) e seus respectivos tomadores. Mas em relação às ações que discutiam acidentes de trabalho e danos morais originados de relações de emprego, estes já eram julgados por esta Vara (RESPONDENTES).

Assim, pela resposta pode-se observar que a nova competência imposta a Justiça do Trabalho é de maneira discreta sentida pela Vara de cajazeiras, quando afirmar ter julgado casos que estão descritos entre aqueles que tratam das matérias inseridas no art.114, CF.

Afirmou que algumas matérias, mesmo antes da Ec45/2004 já eram julgadas pela Vara de Cajazeiras.

Para tanto, na tentativa de aprofundar a relação da Vara com as novas competências, buscou-se especificamente abordar a questão das matérias já tratadas na Vara, indagando sobre dissídios coletivos e julgados referentes a estes na Vara. Desta feita, foi questionado se a Vara já havia julgado ações envolvendo o direito de greve, inscritos no art. 114 da CF.

As ações relativas à greve foram apenas as de interdito proibitório, em que empresas bancárias solicitaram a imposição de obrigação de não fazer aos grevistas, pleiteando o funcionamento normal das agências bancárias.(RESPONDENTE)

Aqui, a resposta é genérica, informando o tipo de processo mais evidente e comum pos- EC 45/2004.

Sobre outro ponto de grande importância para a matéria trabalhista, o Dano moral nas relações de trabalho, inserido na competência pos EC 45/2004 foi feito o seguinte questionamento: Em relação à concessão de danos morais na vara da justiça do trabalho de cajazeiras é existente, é significativa, vocês possuem dados de quantas ações já condenaram em danos morais trabalhistas aqui no interior. Este questionamento serve para explicar a situação da Vara e dos julgados em dano moral nela existentes.

Neste ponto, o respondente afirmou o seguinte:

Pedidos de indenização por danos morais são bastante freqüentes e estão fundamentados em diversas razões. Destacam-se aqueles decorrentes de acidentes de trabalho, que passaram a ser mais comuns nos últimos dez anos.

O trabalhador tem buscado a proteção judicial também contra atos ilícitos e arbitrários do seu empregador, reagindo também contra o assédio moral e o descumprimento das principais obrigações do contrato de trabalho. Esta é mais uma causa do número considerável de ações em que há pedido de indenização por danos morais.

Não existe uma estatística específica sobre as ações que envolvem danos morais. Há uma informação a respeito de ações que discutem acidente de trabalho, porque há uma notificação pela Justiça do Trabalho ao INSS sobre esses fatos (RESPONDENTE).

Que os pedidos de indenização por danos morais decorrentes da relação de trabalho que atualmente são freqüentes na Justiça do Trabalho, também o vem sendo na Vara de cajazeiras. Observa o magistrado respondente que estes se diferenciam dos danos decorrentes de acidente de trabalho.

Apenas para situar, os danos morais decorrentes da relação de trabalho são aqueles que derivam de alguma situação constrangedora no ambiente de trabalho, diversamente dos decorrentes de acidente de trabalho, que são oriundos de um infortúnio ocorrido na prestação do serviço, acarretando até danos de ordem temporária ou até mesmo permanentes. Exemplificando, o dano moral no trabalho seria a hipótese de o trabalhador exercer suas atividades de forma indigna, que lhe cause vexame e constrangimento, como usar veste de caráter pejorativo. Já o dano decorrente de acidente do trabalho é aquele que pelo, por exemplo, ocorre por

ausência de fornecimento de equipamento adequado para utilização de uma máquina na dependência onde o trabalhador exerce a atividade laboral.

O respondente afirmou existirem casos, mas não sabe precisar o número para que este estudo possuísse um quadro mais real da situação, o que constitui uma limitação da pesquisa.

Outro ponto que traz polêmica é o fato da arbitragem em matéria trabalhista. Aqui, foi questionado sobre a atuação da vara em sede de arbitragem entre as partes, proposta pela EC 45/2004, para promover a celeridade na matéria trabalhista.

Neste sentido, foi declarada a seguinte situação:

Vara de Cajazeiras não atua na Arbitragem, mas na conciliação entre as partes, incentivando-as ao acordo, tanto na fase de conhecimento como na fase de execução do processo.

A Justiça do Trabalho da Paraíba (13ª Região) é pioneira no movimento pró-conciliação, pois o Projeto Conciliar- iniciado na gestão do Desembargador Afrânio Melo- foi o embrião do Projeto Conciliar é Legal, promovido pelo CNJ e, hoje, de aplicação nacional.

Pode-se entender que a Vara de Cajazeiras não atua na Arbitragem, entretanto buscando agir através da conciliação para perseguir a celeridade e a economia processual em muitas situação que demandam solução harmônica e amigável, resguardando a lide trabalhista de casos de pouca expressão.

Para compreender outra competência conferida a Justiça Trabalhista de grande monta, registramos a possibilidade de aplicação de algum remédio constitucional na vara do trabalho de cajazeiras, o que se mostrou incipiente em razão até da instancia de concentração da Vara. Neste ponto, o respondente limitou-se a afirmar que há julgados de Mandado de segurança, mas de forma inexpressiva, e não possui julgados de outros remédios em primeira instancia. Em sua palavras temos que:

Julgamos MS, mas não são frequentes. Não temos julgamento das outras ações de garantias de direitos fundamentais na primeira instância(RESPONDENTE).

Assim, encerramos o questionamento sobre as novas competências, pelo mesmo nos pontos mais significativos que circundam a matéria trabalhista e processual trabalhista ao nosso pensar.

5.4 SOBRE A ATUAÇÃO DO MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO NA VARA DE CAJAZEIRAS

Conferindo a devida importância que este órgão da justiça possui, foi questionamento sobre a atuação do Ministério Público do Trabalho- MPT na Vara trabalhista de cajazeiras, inquirindo sobre sua situação junto a justiça laboral. Conforme palavras do respondente, obteve-se que:

O número de Ações Cíveis Públicas diminuiu bastante nos últimos dois anos. A maior atuação do MPT em Cajazeira dizia respeito principalmente à contratação irregular de servidores, pelos municípios que compõem a jurisdição desta Vara (RESPONDENTE).

Pela transcrição feita acima observa-se que a atuação do MPT existe e esta focalizada especialmente nas relações de contratação irregular de funcionários por prefeituras, que pertencem a circunscrição da Vara, as quais desvirtuam o contrato de trabalho violando direitos dos trabalhadores.

5.5 SOBRE O POSICIONAMENTO DO MAGISTRADO RESPONSÁVEL PELA VARA TRABALHISTA DE CAJAZEIRAS NO TOCANTE A EC 45/2004

Ao final, foi questionado sobre a opinião do operador do direito, se pós EC 45, poderia ser afirmado que houve um maior acesso dos trabalhadores à justiça do trabalho, em razão da ampliação da competência trabalhista. E, diante deste questionamento obtivemos a seguinte resposta:

A maior conscientização dos trabalhadores e da população brasileira de um modo geral veio com a Constituição Federal de 1988. Os temas de cidadania e as informações a respeito de direitos fundamentais chegaram de forma eficaz às pessoas. O trabalhador já postulava direitos como indenizações por danos morais, além de outras reparações oriundas de acidentes de trabalho(RESPONDENTE).

Diante do exposto podemos constatar que o trabalhador já possui um maior grau de intimidade com a Justiça do Trabalho, fazendo-se mais atuante no sentido de buscar e lutar por direitos, posto que a procura pela solução de conflitos e dos desrespeitos as relações de trabalho são mais visíveis, fazendo desaparecer aquele predomínio unilateral do patronato, nas relações de trabalho.

Entretanto, apesar das conquistas, principalmente inseridas pós EC45/2004, ainda tem-se que manter a busca pela melhoria nesta matéria trabalhista como forma de assegurar direitos fundamentais inseridos na CF, posto que é fato que muitos trabalhadores ainda encontra-se afastados de seus direitos. Mesmo em um quadro, como afirma o magistrado respondente de uma população mais atuante na busca de seus direitos, pondera-se que ainda há muito o que fazer, mas que podemos considerar a referida emenda como uma avanço significativo neste sentido.

Diante do exposto resta claro que o princípio da Celeridade Processual, hoje consagrado constitucionalmente com a emenda supracitada, veio explicitar a importância de uma resposta rápida por parte do judiciário, imprimindo uma sensação de conforto e confiança na parte que busca resguardar seu direito por meio de uma relação judicial.

6.CONCLUSÃO

O Direito do trabalho, em especial o direito processual do trabalho, nos últimos anos passou por um período de mudanças e adaptação não somente pela mudança de pensamento no tocante a princípios que buscavam cada vez mais proteger a relação de trabalho, como no campo processual, em ações que pretendiam agilizar o tramite de processos por esta Justiça abarcados.

Uma resposta concreta a toda transformação sofrida pela Justiça do Trabalho em relação a sua competência foi a Emenda Constitucional 45/2004 que efetivamente trouxe modificações no sentido de ampliar a matéria posta sob sua jurisdição chegando a introduzir no ceio laboral, ações de cunho constitucional, como por exemplo a possibilidade de impetrar Mandado de segurança, desde que este tivesse como fundamento questões trabalhistas, para respaldar a jurisdição adotada.

Neste sentido, as modificação de competência com a conseqüente ampliação das matérias sob a jurisdição trabalhista foram alvo de criticas, tanto no sentido material do direito, quanto no âmbito do próprio processo trabalhista em si, que argumentava haver um acúmulo exacerbado de competências tendo como reflexo de tal medida a quebra do principio da celeridade, tão importante e pertinente quando do tratamento das matérias laborais.

Por ser uma Justiça vanguardista no uso de instrumentos alternativos para resolução de conflitos, como a utilização de negociações previas do tipo mediação, no sentido de solucionar questões trabalhistas de forma prévia; bem como, pelo uso da informatização de seus processos, juntando tecnologia e direito de forma a julgar com maior rapidez os processos e proporcionar assim uma justiça mais eficiente e célere, é que as modificações introduzidas pela EC 45/2004, representaram uma mudança que merece analise sobre a sua situação atual, posto haver um período de adaptação significativo.

Para comprovação fática das mudanças sofridas na seara trabalhista tem-se como argumentação as hipóteses trazidas pelo estudo de caso efetuado em sede deste trabalho monográfico, que ousou em investigar a realidade da Vara de

cajazeiras, questionando o responsável pela Vara sobre as mudanças ocorridas pos EC 45/2004.

Como resultado da pesquisa podemos observar que as mudanças existiram e são perceptíveis quando trata-se das novas competências em matéria trabalhista, mas que entretanto não são de grande impacto na Vara de cajazeiras, em razão de sua localização, e ate mesmo da própria cultura local que constitui impedimentos para uma maior diversidade de ações inseridas na jurisdição referida. É de se anotar que em um município interiorano as demandas são mais restritas, e os casos são diversos daqueles que se fazem presentes em uma região mais metropolitana, como a capital do Estado.

Pelo estudo efetuado, pode-se compreender que na vara de cajazeiras, o principio da celeridade não foi maculado, e que a EC 45/2004 trouxe transformações sim, mas que a Justiça local estava preparada para enfrentar os novos desafios mantendo o compromisso com o bom exercício do direito.

Vale ressaltar que, a luta por uma maior celeridade na labuta diária do judiciário deve ser uma realidade e um alvo a ser alcançado por todos os ramos do direito e em todas as suas esferas, que isso não seja uma realidade única e exclusivamente da Vara do Trabalho de Cajazeiras, pois como dito alhures, uma prestação jurisdicional tardia também é uma forma de injustiça.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Atlas, 2009.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452 de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943.

GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho**. Trad.: Estela dos Santos Abreu. São Paulo: Martins Fontes, 1980

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**, 26ª. Ed. revista. São Paulo: Saraiva, 2002.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: Editora Atlas S. A., 2009

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª Ed. Salvador: Editora Jus Podium, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2009.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 11ª Ed. São Paulo: Editora Método, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto, **Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

_____, **Direito Processual do Trabalho**. 28ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Mauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25ª Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

_____. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 24ª Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

_____. **O novo âmbito do protecionismo do direito do trabalho.** Revista LTR Legislação do Trabalho, ano 66, n. 8, p. 905-921, ago. 2002.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito.** 18ª. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1991.

IANNONE, Roberto Antonio. **A Revolução Industrial.** 10ª Ed. São Paulo: Editora Moderna, 1992.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A nova competência da Justiça do Trabalho. Uma contribuição para a compreensão dos limites do novo art. 114 da Constituição Federal de 1988.** Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 867, 17 nov. 2005. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/7599>>. Acesso em: 7 nov. 2010.

CALURI, Lucas Naif. **A nova competência da Justiça do Trabalho.** Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 828, 9 out. 2005. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/7390>>. Acesso em: 7 nov. 2010.

PIMENTA, José Roberto Freire. **A nova competência da justiça da justiça do trabalho para lides não decorrentes da relação de emprego.** Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v.40.n.70, 2004.p.29-59.

SANTOS, Luís Carlos Mello dos. **Relação de trabalho na Emenda Constitucional nº 45.** Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 715, 20 jun. 2005. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6902>>. Acesso em: 6 nov. 2010.

ROCHA, Ibraim José das Mercês. **Justiça do Trabalho. Breve reflexão sobre a sua crise e apontamentos sobre novos rumos para um sistema judiciário do trabalho.** Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 41, 1 maio 2000. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/1244>>. Acesso em: 14 nov. 2010.

SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho.* 10 Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 6ª Ed. São Paulo: Editora Método, 2009.

SARDINHA, Pablo Fernandes dos Reis. **Principais aspectos da competência material da Justiça do Trabalho após a EC nº 45/2004.** Jus Navigandi, Teresina,

ano 13, n. 1835, 10 jul. 2008. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/11467>>. Acesso em: 7 nov. 2010.

SENA, Adriana Goulart. **Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho**. Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v.40, n.70, 2004, p. 79-94.

PATAH, Claudia Campas Braga. **Os princípios constitucionais à luz da celeridade processual e a penhora on line**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 618, 18 mar. 2005. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/6428>>. Acesso em: 15 mar. 2011.

SGARBOSSA, Luís Fernando; JENSEN, Geziela. **A Emenda Constitucional nº 45/04 e o princípio da celeridade ou brevidade processual**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 669, 5 maio 2005. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/6676>>. Acesso em: 14 mar. 2011.

SILVA, Thiago Mota Fontenele e. **Relação de trabalho e relação de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 567, 25 jan. 2005. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/6215>>. Acesso em: 26 mar. 2011.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Dos princípios do Direito do Trabalho no mundo contemporâneo**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 916, 5 jan. 2006. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/7795>>. Acesso em: 12 abr. 2011.

ARAÚJO FILHO, Arnaldo Correia de. **A constitucionalidade do artigo 114, §2º, da Constituição Federal de 1988**. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2087, 19 mar. 2009. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/12489>>. Acesso em: 27 abr. 2011.

cumprimento para o enfrentamento real do tráfico e a proteção das vítimas não se tornou concreto.

CONCLUSÃO

O tráfico internacional de mulheres para fins de exploração sexual é um dos maiores problemas enfrentados pela comunidade internacional na contemporaneidade. Essa prática fere o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e pela Constituição Federal de 1988, não podendo mais ser abordado como uma questão periférica.

A natureza clandestina do tráfico internacional de mulheres se dá pelo fato de não haver nenhum quadro jurídico internacional eficaz para combatê-lo, além do fato das vítimas se sentirem acuadas para denunciar seus algozes, temendo represálias ou deportação, já que não há uma uniformização da legislação dos países acerca desse delito, tornando-se um obstáculo para o combate desse problema.

Há um ampla gama de convenções e tratados que abordam este tema, no entanto, o ordenamento interno é pouco utilizado devido a falta de estrutura eficiente para o combate do tráfico e a proteção de suas vítimas.

O Brasil, assim como os países receptores, necessita instaurar ações efetivas de amparo às mulheres vítimas do tráfico para fins de exploração sexual, apesar de já existirem políticas públicas específicas para o tratamento dessas pessoas, precisam ser aprimoradas. Deve-se oferecer a elas abrigo, assistência médica e psicológica, emprego e educação, fornecendo oportunidade de a vítima se reinserir na sociedade para que elas se sintam como seres humanos, e não como objetos.

Para que haja um devido combate do tráfico internacional de mulheres e a devida proteção de suas vítimas, faz-se necessário a adequação da legislação vigente à situação fática atual e aos tratados e convenções dos quais o Brasil é signatário, obedecendo também aos preceitos consagrados na Constituição Federal de 1988, proporcionando os direitos e garantias fundamentais dessas mulheres.

Entretanto, não bastam somente alterações superficiais que resultem no agravamento de penas. Este fenômeno é de cunho estrutural, devendo-se, portanto, adotar ações concretas de proteção às vítimas e combate ao tráfico, como foi acima mencionado. Além disso, é indispensável à implantação de políticas públicas que

visem combater a fome, a miséria, a falta de oportunidade de trabalho e de lazer, buscando o desenvolvimento de campanhas que mostrem o papel da mulher na sociedade, ressaltando sua igualdade perante os homens.

A política e o plano nacional integram as ações para o enfrentamento ao tráfico de pessoas, pois há poder normativo suficiente para forçar essa interação entre diferentes órgãos, para o enfrentamento desse fenômeno, no entanto, as atividades criminosas se diversificam e se integram de maneira acelerada, enquanto as atividades governamentais exigem um grande esforço para serem efetivadas.

REFERÊNCIAS

BONJIOVANI, Mariane Strake. **Tráfico Internacional de Seres Humanos**, 2004

Brasil, **Código Penal**, 2006.

Brasil, **Constituição Federal de 1988**, 2005.

Brasil, Ministério da Justiça, Tráfico de Seres Humanos, 2006, disponível em:
http://www.mj.gov.br/senasp/prevencao/prevencao_TSH.htm

BRUGNERA, Nedilso Lauro. **A escravidão em Aristóteles**. Porto Alegre. Edipucrs, 1998.

CAPEZ, Fernando; PRADO, Stela - **Revista Jurídica Consulex**, matéria de capa da – ano XIV – nº 319 – 30 de abril/2010.

CASTILHO, Ela Wiecko V. de, **Tráfico de Pessoas: da Convenção de Genebra ao Protocolo de Palermo, Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas**, 2007.

CECRIA, Pesquisa sobre Tráfico de Mulheres. **Crianças e Adolescentes para fins de Exploração Sexual Comercial – PESTRAF**, 2002

DAOUN, Alexandre Jean; JÚNIOR, Laerte I. Margazão – **Revista Jurídica Consulex** – Ano XIV – nº 319 – 30 de abril/2010. Pág. 34

Diário do Senado Federal, relatório nº 1, de 2004 – CN (final)

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social, pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo**. 1999

FLAUZINA, Ana Luiza. **Manual de capacitação sobre o enfrentamento ao tráfico de pessoas**. Elaboração e Edição: Projeto de Combate ao Tráfico de Pessoas – OIT. Brasil, 2009.

ELUF, Luiza Nagib. **Crime contra os costumes e assédio sexual: doutrina e jurisprudência**, 1999.

Global Alliance Against Trafficking in Women, GAATW. **Human Rights standards for the treatment of trafficked persons**, January 1999.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal Parte Especial**. Volume III. 7º edição, revista, ampliada e atualizada até 1º de janeiro de 2010 – Niterói-RJ.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese dos indicadores sociais**, 2010.

http://www1.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1717&id_pagina=1

JESUS, Damázio de. **Revista Jurídica Consulex** – ano XIV-nº 319 – 30 de abril/2010

JESUS, Damázio de. **Tráfico Internacional de Mulheres e Crianças – Brasil: Aspectos Regionais e Nacionais**. Editora Saraiva. São Paulo-SP, 2003.

KAUFFMAN, Heliúcia G. Cavalcante. **A proteção Jurídica conferida às Vítimas do Tráfico Internacional de Seres Humanos**, 2007, disponível em:

http://www.smm.org.br/adobe/monografia_final.PDF

LANDINI, Tatiana Savoia; OLIVEIRA, Marina P.P. **Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas no Brasil**. Instituto Brasileiro de Ciências Criminais. 1º Edição – São Paulo, 2008.

LEAL, Maria Lúcia Pinto; LEAL, Maria de Fátima Pinto. **Tráfico de Mulheres, Crianças e Adolescentes para fins de Exploração Sexual Comercial: um fenômeno transnacional**. 2006

LIMA, Arnaldo Siqueira de; TAQUARY, Eneida O. de Britto. **Prostituição e Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes**, Revista Consulex, 2004.

MARCÃO, Renato. **Lei 11.106/2005: Novas Modificações ao Código Penal brasileiro. Do Lenocínio e do Tráfico de Pessoas**, disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/x/28/56/2856>

MELO, Mônica de. **Tráfico de mulheres: prevenção, punição e proteção.** http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_58/artigos/Art_Monica.htm

MENEZES, Lená Medeiros de. **Processos Migratórios em uma Perspectiva Histórica: Um Olhar Sobre os Bastidores** ARTIGO

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais.** Teoria Geral – Comentários aos artigos 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil – Doutrina e Jurisprudência. 3ªEd. São Paulo : Editora Atlas S.A – 2000.

NORONHA, E. Magalhães. **Direito penal.** São Paulo : Saraiva, 1986. V. 3

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código penal comentado.**

OEA, **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher**, 1994, art.2º disponível em:
http://fd.uc.pt/hrc/enciclopédia/documentos/instrumentos_regionais/America/convençã_o_america_violência_mulheres.pdf.

ONU, **Convenção Internacional Relativa a Repressão do Tráfico de Mulheres Maiores**, 1933, art. 1º, disponível em:
http://www.direitoshumanos.usp.br/counter/Doc_Histo/texto/Trafico_mulheres_maiores.html.

ONU. **Convenção sobre a eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979, art.1º, disponível em:
http://www.unesco.org.br/publicacoes/copy_of_pdf/convdiscmulher.pdf

ONU. **Declaração e Programa de Ação de Viena**, 1933, disponível em:
<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/viena/viena.html>

ONU. **Overview of the Convention**, disponível em:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>.

ONU. **Protocolo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, Especialmente Mulheres e Crianças**, 2000, art.3º, disponível em:
http://www.anced.org.br/biblioteca/cdc/convencoesSistemaGlobal/protocolo-de-palermo_trafico-pessoas.doc

ONU, **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948, disponível em:

http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php

ONU, **Protocolo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, Especialmente Mulheres e Crianças**, que suplementa a Convenção da ONU contra o crime organizado transnacional. Novembro, 2000.

Organização Internacional do Trabalho. **Uma aliança global contra o trabalho forçado**. Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. 2005

PRADO, Luiz Regis. **Curso de Direito Penal Brasileiro**. 7 ed. V.2. São Paulo: RT, 2008.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Direito Constitucional Internacional**, 2002, p. 142.

PIRES, Helena; GONÇALVES, Tâmara Amoroso. **Tráfico e exploração Sexual de Mulheres e Meninas no Brasil**, Revista Jurídica Última Instância, disponível em: http://ultimainstancia.uol.com.br/ensaios/ler_noticia.php?idNoticia=36195

SAKAMOTO, Leonardo; PLASSAT, Xavier, **Desafios para uma política de Enfrentamento ao Tráfico de Seres Humanos para o Trabalho Escravo, Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas**, 2007.

SILVA, Iara Ilgenfritz da. **Direito ou punição**: representação da sexualidade feminina no direito penal.

SILVA, Marco Antônio Marques da. **Revista Jurídica Consulex** – ano XIV – nº319 – 30 de abril/2010

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Apresentação. IN: PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 4ª Ed. São Paulo: Max Limonad 2000.