



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CRIMINAIS**

**ARIANE ANTUNES BASTOS ARAÚJO**

**PROPOSTA DA EMENDA CONSTITUCIONAL 327/2009 NO CAMPO  
DA JUSTIÇA DO TRABALHO.**

Salvador  
2017

**ARIANE ANTUNES BASTOS ARAÚJO**

**PROPOSTA DA EMENDA CONSTITUCIONAL 327/2009 NC  
CAMPO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de Direito e Gestão como requisito parcial para obtenção de grau de Especialista em Ciências Criminais.

Salvador

2017

**ARIANE ANTUNES BASTOS ARAÚJO**

**PROPOSTA DA EMENDA CONSTITUCIONAL 327/2009 NO CAMPO  
DA JUSTIÇA DO TRABALHO.**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau Especialista em Direito do Estado, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_  
Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_  
Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_  
Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2017

Dedico este trabalho à minha família por todo amor e apoio incondicional, tornando possível à realização de mais um sonho.

## **AGRADECIMENTOS**

Tamanha foi à luta para alcançar a realização de uma pós-graduação, um caminho baseado em muito esforço e determinação. Inevitável agradecer a Deus e a Nossa Senhora, por guiarem todos os meus passos, me possibilitando a força necessária para chegar até aqui. Agradeço a minha família, aos meus pais pelo amor incondicional e apoio sem fim. Aos meus amigos pela amizade sem fim. Aos mestres por todas as lições compartilhadas, que foram indispensáveis ao meu crescimento profissional.

## RESUMO

A atual monografia tem por finalidade discutir a necessidade de na Justiça Laboral a competência criminal, objetivo esse é justificado pela demora e ineficiência com que a Justiça comum e a federal tem apreciado as lides dessa natureza. Com a alteração introduzida pela EC nº 45/04 no artigo 114 da Carta Magna passou a ter a Justiça do Trabalho uma gama maior de matérias abarcadas nesta competência, com isso a relação de trabalho passou a ser o critério principal. Sendo assim, a reforma proporcionou a Justiça do Trabalho uma extensão de sua competência de acordo com a nova ordem constitucional. Fundamenta-se a preocupação com uma nova definição da competência penal trabalhista em face da grande quantidade de crimes ligados à relação de trabalho e que carecem de meios eficazes e ágeis para punição dos infratores e prevenção da prática de tais delitos. Espera-se que este trabalho coopere para o entendimento da importância de uma jurisdição rápida e eficaz no exame dos processos penais trabalhistas, como forma de promoção do efetivo cumprimento das leis relacionadas e da justiça social, assim como, busca-se apreciar os problemas sociais decorrentes da relação de trabalho e consequentemente punirem seus infratores com a maior efetividade e celeridade, para que se consiga a prevenção da prática desses delitos.

Palavras-Chaves: Competência Penal Trabalhista; PEC 327/09; Justiça do Trabalho

## **ABSTRACT**

The current monograph aims at discussing the need for criminal jurisdiction in the Labor Court, an objective that is justified by the delay and inefficiency with which the common and federal courts have appreciated the actions of this nature. With the amendment introduced by EC No. 45/04 in Article 114 of the Constitution, the Labor Court has a wider range of matters covered in this competence, with the result that the employment relationship became the main criterion. Thus, the reform provided the Labor Court with an extension of its jurisdiction according to the new constitutional order. It is based on the concern with a new definition of labor criminal jurisdiction in the face of the great number of crimes related to the labor relation and that they lack effective and agile means for punishment of the offenders and prevention of the practice of such crimes. It is hoped that this work will cooperate to understand the importance of a fast and effective jurisdiction in the examination of labor criminal proceedings, as a way of promoting the effective enforcement of related laws and social justice, as well as seeking to appreciate social problems arising from the employment relationship and consequently punish their offenders with the greatest effectiveness and speed, so that the prevention of the practice of these crimes can be achieved.

**Key Words:** Penal Jurisdiction; PEC 327/09; Labour Courts;

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>2.SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....</b>	<b>12</b>
2.1. Normas e princípios relacionados ao direito do trabalho.....	14
<b>3. JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....</b>	<b>18</b>
3.1. Competência material da justiça do trabalho.....	21
3.2. Competência funcional da justiça do trabalho.....	28
3.3.Competência territorial da justiça do trabalho.....	32
<b>4. O DIREITO PENAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>35</b>
<b>5. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....</b>	<b>38</b>
<b>6. CRIMES COMETIDOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO.....</b>	<b>46</b>
<b>7. POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.....</b>	<b>48</b>
<b>8. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 327/2009.....</b>	<b>52</b>
<b>9.O DIREITO PENAL DO TRABALHO.....</b>	<b>56</b>
<b>10.CONCLUSÃO.....</b>	<b>67</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>71</b>



## 1. INTRODUÇÃO

Em relação a competência penal na justiça do trabalho, o legislador limitou a competência da Justiça do Trabalho apenas às demandas relacionadas ao Direito do Trabalho, separando as relações penais e civis, ainda que relacionadas ao Direito do trabalho.

No decorrer desses anos, duas emendas constitucionais foram consideradas importantes para a Justiça do Trabalho.

Com a modernização da Justiça do Trabalho, na intenção de se oferecer uma prestação mais eficiente e completa ao cidadão, vem à tona uma antiga questão, que seria a competência penal da Justiça do Trabalho. Sendo aplicada no julgamento de crimes contra a administração da Justiça do Trabalho, organização do trabalho, além de qualquer outro associado às relações laborais, como por exemplo, a redução à condição análoga à de escravo e o assédio sexual nas relações de trabalho.

Neste caso, portanto, o juiz do trabalho deveria ter competência plena para julgar quaisquer ações provenientes de toda relação laboral.

Assim, qualquer ilícito (civis e penais) que fossem procedentes de relações de trabalho deveriam estar submetidos à competência do juiz do trabalho, tendo então, total competência para julgar qualquer questão que diga respeito à relação de trabalho.

Atualmente vem crescendo o número de crimes nas relações de trabalho e o fato dos tipos penais não serem decorrentes de questões criminais, mas de descumprimento de uma relação de trabalho ou de violação de direito trabalhista, gerando assim prejuízo de um bem jurídico específico do empregado, numa relação penal-trabalhista é que torna cada vez mais divergente o tema para determinar a quem compete julgar em casos como esse.

O que se percebe é que, a competência penal da Justiça do Trabalho vai ao encontro de duas das maiores anseios da sociedade: a efetividade do direito

material laboral e a celeridade da prestação jurisdicional.

O seu reconhecimento não compreende a mera ampliação de atribuições, nem, muito menos, a aplicação indiscriminada de penas. Pelo contrário, o que se procura é a observância espontânea da norma trabalhista como forma de evitar tais sanções. E é nesse contexto que se mostra a coerção penal, por sua maior intensidade, um importante instrumento à observância espontânea e judicial do ordenamento jurídico laboral.

Atualmente a competência para julgamento da matéria Penal na Justiça do Trabalho é das justiças Federal e Estadual que, por terem acúmulo de processos e funções, não estão conseguindo julgar tais processos com a celeridade necessária e devida.

A emenda constitucional de 45/2004, que ampliou a atuação da Justiça do Trabalho, a mesma passou a ser competente para processar e julgar as lides que fossem decorrentes de relação de trabalho.

Vale ressaltar que, o que a defesa do presente trabalho é uma maior ampliação da Justiça do Trabalho. Este pensamento é decorrente da idéia de que, já que a área trabalhista é competente para julgar as ações que visam esclarecer algum fato decorrente da relação de trabalho, porque não julgar as possíveis ingrações, delitos ou até mesmo crimes cometidos no ambiente laboral?

A maior tese de defesa estaria no fato de que, com essa supracitada ampliação de competência, o judiciário brasileiro alcançaria, além de um andamento mais justo das possíveis ações, um andamento mais célere dos processos que envolvessem delitos criminais.

Inclusive, outro importante ponto de defesa seria o fato de que não seria necessário a punição do empregador, mas tão somente a garantia do direito do empregado, seja em razão de violação as leis trabalhistas, seja em razão de crime cometido no ambiente de laboral.

Neste mesmo passo, importante ressaltar ainda que, seria interessante a criação de

um Código Penal Trabalhista, com a finalidade de alcançar maior efetividade na prestação jurisdicional, surgindo um ramo novo no direito, com capacidade de legislar acerca dos delitos cometidos na Justiça do Trabalho.

Para melhor compreendermos todas as questões que envolvem o tema busca-se aqui, mostrar como ficou a nova competência material da justiça do trabalho em face da alteração do art. 114 da CF, o posicionamento do Supremo Tribunal Federal e a análise dos fundamentos que embasam a emenda constitucional nº 327/2009 que visa trazer para a Justiça Laboral a competência para julgamento de Ações Penais em matéria afeta à sua jurisdição, e assim, a criação de um direito penal do trabalho efetivo.

Em outras palavras, imprescindível se faz, na atualidade brasileira, a alteração da legislação, como inclusive já ocorreu com o Código de Processo Civil, que é o direito basilar, sendo utilizando, inclusive, subsidiariamente nas outras áreas.

Esta alteração mencionada, ocasionaria na criação do direito penal do trabalho, que legislaria acerca dos crimes que envolvessem uma relação entre empregado e empregador ou até mesmo entre empregado e empregado. Para que se tornasse efetiva esta área do direito, seria necessária a criação de uma legislação capaz de reger e normatizar o mesmo, que poderia ser denominado de Código Penal Trabalhista.

Neste trabalho, pretendem-se apontar a real necessidade de se ajustar os desvios da competência penal-trabalhista atualmente, em razão do momento em vivemos, buscando-se, principalmente, o rumo da prestação jurisdicional mais adequada e eficiente para garantir os direitos dos cidadãos, bem como, as mudanças que poderão ocorrer em virtude da aprovação da referida Emenda Constitucional.

## 2. SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Direito do Trabalho se deu início com a evolução da sociedade. Nos primórdios, o trabalho era diretamente vinculado a de “escravidão”, não havia qualquer tipo de norma que regulasse as relações entre os patrões e seus empregados, aqueles que determinavam as o trabalho que deveria ser realizado por seus subordinados.

Com a evolução da sociedade e conseqüentemente evolução dos valores e maneira de pensar, a ideia de trabalho foi evoluindo. Foi após a revolução industrial no século XVII, por volta do século XIX, surgiu na Europa, um ramo do direito com normas ligadas ao trabalho: o Direito do Trabalho.

Alice Monteiro de Barros em sua obra, salientou:

“O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia da vontade das partes”.<sup>1</sup>

Com a criação do Ministério do Trabalho, o marco para o surgimento do direito do trabalho ocorreu em 1930 com a criação do Minitério do Trabalho.<sup>2</sup>

Em primeiro de maio de 1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho, sacionada pelo presidente Getúlio Vargas, que utilizada nos dias de hoje como base para as relações trabalhistas.

Em um primeiro momento, por não haver um ambiente propicio, os primeiros órgãos criados acabavam não exercendo suas reais funções.

A Constituição de 1937, que foi promulgada com o golpe de Estado de Getulio Vargas, manteve a Justiça do Trabalho como ramo do Poder Executivo, como se vê

---

<sup>1</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 6ª edição, ed. São Paulo, fevereiro de 2010. Pag. 67.

no artigo abaixo descrito:

Art. 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados regulados na legislação sociais, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.<sup>3</sup>

Através do Decreto – Lei 1.237/ 1939, a justiça do trabalho se tornou um órgão autônomo, expresso claramente em seu artigo 1º:

Art. 1º Os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho.<sup>4</sup>

A Justiça do Trabalho, somente veio a surgir como órgão autônomo em 1941, através do Decreto – Lei nº 1.237/1939 e o regulamento aprovado pelo Decreto nº 6.596/1940, mas ainda não pertencia ao Poder Judiciário.

Mesmo sendo considerada um autônoma, a Justiça do Trabalho ainda não pertencia ao Poder Judiciário, isso só ocorreu em 1943, com a criação da CLT e sua entrada em vigor. No ano de 1943 foi que a Consolidação das Leis do Trabalho entrou em vigor.

A assembleia constituinte de 1946, adicionou direitos que antes não eram observados, sendo eles: reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado em domingo e feriados e extensão do direito à indenização de antiguidades e à estabilidade do trabalhador rural. Outra conquista importante da época foi a integração do seguro contra acidentes do trabalho no sistema da Previdência Social. Para citação (<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>)

Impende ressaltar que, na vigente Carta política os direitos de natureza trabalhista,

---

<sup>3</sup> BRASIL. Constituição Federal, 1937.

<sup>4</sup> BRASIL. Decreto - Lei, 1237/ 1939.

antes colocados nos capítulos atinentes à organização econômica e social, são topograficamente deslocados para o título que trata sobre direitos e garantias fundamentais. Veremos, no decorrer deste texto, as expressivas e intensas alterações que sofreu a justiça obreira com o advento da EC n° 45/04, conhecida como Reforma do Judiciário.

## 2.1. NORMAS E PRINCIPIO RELACIONADOS AO DIREITO DO TRABALHO

Com a criação do direito do trabalho, sendo um novo ramo do direito no Brasil, foram criadas normas e princípios que passaram a auxiliar na relação entre empregado e empregado. Em virtude de tais princípios, que lhe são peculiares, pode-se afirmar que é um ramo do direito autônomo.

Mauricio Godinho Delgado em sua obra salientou:

“Princípios são proposições gerais inferidas na cultura e ordenamento jurídicos que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do direito”.<sup>5</sup>

Em relação ao conceito de empregado, são necessários requisitos para que seja reconhecido tal vínculo. Se tratando de pessoa física, sendo sempre *intuit personae*, numa certa habitualidade, sendo subordinado ao empregador e em contrapartida recebendo o salário.

Sendo assim, para ser considerado empregado deve-se preencher requisitos, quais sejam: a pessoalidade, habitualidade, a subordinação, hierarquia e onerosidade.

Foi criado primeiramente o conceito de empregado. O artigo 3° da, CLT, dispõe, *in verbis*:

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

---

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, Princípios de direitos individual e coletivo, 5ª edição, ed. Saraiva, 2017, pag. 7.  
BRASIL. Decreto - Lei, 1237/ 1939.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.<sup>6</sup>

A autora Alice Monteiro de Barros, neste mesmo sentido afirma que:

Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas<sup>7</sup>.

Neste mesmo sentido, nas brilhantes palavras da obra do doutrinador brasileiro, Luciano Martinez, tem-se:

No contexto do contrato de emprego, o empregado aparece como sujeito prestador do trabalho, vale dizer, aquele que pessoalmente, sem auxílio de terceiros, depende, em caráter não eventual e sob direção alheia, sua energia laboral em troca de salário; aquele que, por não exercer atividade por conta própria, não assume riscos da atividade na qual está incurso. Assim, diante desse conjunto de caracteres – personalidade, não eventualidade, não assunção dos riscos, subordinação e onerosidade –, “considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (art. 3º da CLT).<sup>8</sup>

Em seguida, foi criada a figura do empregador, que é aquele que realiza o pagamento, que assume os riscos da relação, que contrata e ordena a prestação dos serviços.

O conceito tem previsão legal no artigo 2º da CLT, que dispõe, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> BRASIL. Consolidação das leis trabalhistas, 1943.

<sup>7</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 6ª edição, ed. São Paulo, fevereiro de 2010. Pag. 264.

<sup>8</sup> MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho, 2ª edição, ed. Saraiva, 2011. Pag. 153.

<sup>9</sup> BRASIL. Consolidação das leis trabalhistas, 1943.

A autora Alice Monteiro de Barros, temos que:

O art. 2º da CLT considera empregador a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos do empreendimento econômico, contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Esse conceito é criticado pela doutrina, sob o argumento de que assimila o empregador à empresa, a qual não é sujeito de direito, salvo a empresa pública, por força do Decreto-Lei n. 200. Há, entretanto, quem refute essa crítica, dizendo que, quando o legislador considera empregador a empresa, não está subjetivando-a, mas esclarecendo que o empregado, ao contratar os seus serviços, não o faz com a pessoa física do empregador, por ser efêmera, accidental, mas com organismo duradouro que é empresa.

Para nós, empregador é a pessoa física, jurídica ou o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de service do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico<sup>10</sup>

Inclusive, neste mesmo sentido, sobre o tema, Luciano Martinez dispõe em sua obra que:

No contexto do contrato de emprego, o empregador aparece como sujeito concedente da oportunidade de trabalho. El epode materializer a forma da pessoa física, de pessoa jurídica (entes políticos, associações, sociedades, fundações, organizações religiosas, partidos políticos) ou até de ente despersonalizado, excepcionalmente autorizado a contratar (condomínios, massa falida, espólio, ilialia, etc.).Em qualquer circunstância, porém, o empregador assumirá os riscos da atividade desenvolvida e orientará o modo de execução das tarefas de que sera destinatário. Como contrapartida pela execução dessas tarefas, o empregador oferecerá uma retribuição pecuniária intitulada salário, aqui identificado em sentido amplo Os caracteres acima expostos autorizam uma definição da figura do empregador nos seguintes moldes: é a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (este excepcionalmente autorizado a contratar) concedente da oportunidade de trabalho, que, assumindo os riscos da atividade (econômica ou não econômica) desenvolvida, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços de outro sujeito, o empregado.

Após serem traçados os parâmetros que caracterizam o empregado e empregador, na relação de trabalho, foram observadas regras que devem ser cumpridas por ambos e normas para diminuir conflito entre eles.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, o conceito da relação entre empregado e empregador na Justiça do trabalho, tem-se que:

“Direito do Trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade”.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 6ª edição, ed. São Paulo, fevereiro de 2010. Pag. 372.

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, 29ª edição, ed. Saraiva, 2014,

Ainda que o Direito do trabalho garanta a proteção de ambas as partes envolvidas, uma das maiores preocupações da legislação trabalhista é com o empregado isto porque, é considerado hipossuficiente.

Nas palavras de Luciano Martinez, sobre o direito do trabalho ser considerado protecionista, tem-se que:

**Protecionismo.** É atitude preservadora do equilíbrio contratual, diante da evidência de ser o trabalho humano produtivo um valor social a ser protegido e de ser o trabalhador um sujeito ordinariamente vulnerado nas relações de emprego. Trata-se, portanto, de conduta *tuitiva*, que garante: i) a aplicação de normas mais favoráveis aos trabalhadores quando existem duas ou mais de vigência simultânea; ii) a manutenção de condições contratuais mais benéficas; iii) e a interpretação favorável ao trabalhador, quando presente dúvida.<sup>12</sup>

Inclusive, ressalta-se que um dos principais princípios do Direito do Trabalho é o da proteção, que visa a proteção do trabalhador, ele se cristaliza, por exemplo, com o princípio da norma mais favorável ao empregado. Sendo assim, havendo duas normas aplicáveis ao empregado, é escolhida a mais benéfica ao empregado.

Tal princípio é demonstrado pelo artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT:

“As condições estabelecidas em Convenção, quanto mais favoráveis prevalecerão sobre as estipuladas em acordo.”<sup>13</sup>

---

pag.45.

<sup>11</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 6ª edição, ed. São Paulo, fevereiro de 2010. Pag. 372.

<sup>12</sup> MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho, 2ª edição, ed. Saraiva, 2011. Pag. 44.

<sup>13</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

<sup>13</sup> MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho, 2ª edição, ed. Saraiva, 2011. Pag. 44.

### 3. JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário Brasileiro a partir da Constituição de 1946, quando o seu artigo 94, inciso V, estabeleceu *in verbis*:

Art. 94 – “O Poder Judiciário é exercido pelos seguintes órgãos:

I - Supremo Tribunal Federal

II - Tribunal Federal de Recursos e Juízes Federais;

III - Tribunais e Juízes Militares;

IV - Tribunais e Juízes Eleitorais;

V - Tribunais e Juízes do Trabalho.”<sup>14</sup>

Importante ressaltar que, a atual Constituição Federal, de 1988, através dos artigos 111 a 116, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, nos artigos 643 a 735, disciplinam entre outras coisas, sua composição, competência e funcionamento.

É válido ressaltar ainda, que a Justiça do Trabalho é uma Justiça Federal Especializada, que se compõe de Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho, do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Primeiramente, antes de abordar a questão da competência na Justiça Laboral, é preciso entender a noção de Poder Jurisdicional. E é nesse contexto que o Estado detém o monopólio da função jurisdicional, que nada mais é do que o poder conferido a ele para dizer o direito, solucionar o conflito e assegurar o cumprimento de suas decisões.

Para executar essa função foram criados os órgãos que integram o Poder Judiciário e o Estado delegou aos seus membros, esse poder. Assim, todos os juízes têm jurisdição, que é o poder delegado pelo Estado para aplicar a lei na solução dos litígios submetidos à sua apreciação.

Diante da necessidade da divisão e organização da jurisdição para garantir maior

---

<sup>14</sup> BRASIL. Consituição Federal, 1946.

eficiência e efetividade, surgiu o que chamamos de competência. E, por competência, entendemos o instituto que define o âmbito de exercício da atividade jurisdicional de cada órgão desta função encarregado.

A competência de acordo com a definição de Bezerra Leite “é a medida da jurisdição de cada órgão jurisdicional. É a competência que legitima o exercício do poder jurisdicional.”<sup>15</sup>

Nesse sentido, quando se atribui através de normas de competência, que a determinado órgão do Judiciário cabe exercer a jurisdição, este o faz plenamente enquanto órgão jurisdicional.

Portanto, o juiz é o órgão do Estado investido de jurisdição e quando ele impõe uma solução a um conflito está aplicando a vontade concreta da lei. Essa jurisdição, como expressão do poder estatal, é indivisível, ou seja, todo juiz tem jurisdição de forma idêntica. Por essa razão, é preciso viabilizar essa função-poder, fazendo sua distribuição aos órgãos jurisdicionais.

A Constituição Federal regula a competência das denominadas Justiças Especiais, que são as do Trabalho, Eleitoral e a Militar da União, delegando às Justiças Comuns que são a Federal e a dos Estados, a competência residual.

No que diz respeito à jurisdição trabalhista a Emenda Constitucional nº 24/1999, extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho, e a partir de então, a Justiça do Trabalho passou a ser monocrática na 1ª Instância, composta apenas e tão somente do juiz togado, que presta concurso de provas e títulos. Os tribunais também mudaram suas composições porque saíram os classistas e passaram a ser compostos de juízes togados, advindos da carreira ou do quinto constitucional.

Como dito, a competência consiste na distribuição da jurisdição por critérios definidos em lei, a qual deve atender a duas finalidades: interesse do próprio Estado (regras de competência absoluta) e interesse das partes (regras de competência

---

<sup>15</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho, 2a Ed. São Paulo: LTr.2004.

relativa).

As regras de competência absoluta estão consubstanciadas nos critérios de ordem material e funcional. Por competência material entende que o órgão julgador e sua estrutura devem ser especializados por matérias, e no caso da Justiça do Trabalho, essa competência material tem como fundamento jurídico principal o art. 114 da Constituição Federal, artigo este alterado pela EC 45/2004, a qual ampliou a competência da Justiça Laboral.

Neste contexto, ressaltamos que a competência em razão da matéria é determinada em função da natureza da lide exposta na peça inicial, ou seja, tal competência é definida em função dos pedidos contidos na petição inicial.

Neste sentido, a competência constante na Constituição Federal de 1988 faz referência a existência de Justiças especiais ou especializadas, conforme bem salientou o Ilustre Professor Júlio Fabbrini Mirabette:

...distribuindo o poder de julgar entre os varios órgãos jurisdicionais, levando em conta a natureza da lide, a Carta Magna prevê, de um lado, as chamadas “jurisdições especiais” ou “justiças especiais...”<sup>16</sup>

Isto quer dizer que, a Justiça do Trabalho é especializada para processar e julgar as lides que envolvam relação de trabalho. Sergio Pinto Martins em sua obra expõe que por relação de trabalho entende-se: “... a relação jurídica entre o trabalhador e o tomador de serviços, que pode ser física ou intelectual, com ou sem remuneração”<sup>17</sup>.

Já a Competência Funcional consiste no exame da competência do juiz conforme sua Função, em outras palavras, está ligada à organização interna da Justiça do Trabalho, de modo a identificar quem examina o processo em primeiro lugar (competência originária) e quem examina em segundo lugar (competência recursal). No que se refere às regras de competência relativa está se consubstancia, basicamente, no critério da competência territorial (ou foro) disciplinado no artigo 651 da CLT<sup>18</sup>, que se dá basicamente em razão do último local de trabalho ou em

---

<sup>16</sup> MIRABETE, Júlio Fabbrini. Processo Penal, Ed. Atlas, 2001, 11. Ed. P. 170

<sup>17</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho, 30 Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

<sup>18</sup> Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido

razão do valor da causa, que no processo trabalhista serve mesmo para fixar o procedimento, que poderá ser sumário, sumaríssimo ou ordinário.

No que diz respeito competência, o tema ganhou grande importância na área trabalhista, em função da alteração introduzida pela Emenda Constitucional 45/2004, mencionada acima, a qual, ao modificar a redação do art. 114 da Constituição Federal, elasteceu, consideravelmente, a competência material da Justiça do Trabalho.

Pois antes da Emenda 45/2004 a competência material da Justiça do trabalho se restringia apenas a julgar e processar os litígios decorrentes da relação de emprego, mas a partir de então, ou seja, nos termos do Inciso I do Artigo 114, da CF, a competência material da Justiça do Trabalho passou a ser ampla e compete á mesma a processar e julgar os litígios decorrentes da relação de trabalho como gênero.

### 3.1. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Constituição Federal no decorrer desses anos foi alterada em dispositivos de significativa importância para a organização da Justiça do Trabalho, em especial pela extinção da representação classista por meio da Emenda Constitucional nº 24/99, fazendo assim, com que na Justiça do Trabalho apenas existisse a figura do juiz togado como possuidor da jurisdição.

Até o ano de 1999, antes da Emenda Constitucional nº 24, além do juiz de carreira, formado em direito, o órgão de 1º grau era composto ainda por dois outros juízes, sem a necessária formação jurídica, denominados de classistas.

---

contratado noutro local ou no estrangeiro.

§ 1o - Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

§ 2o - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.

§ 3o - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

Em razão disso, o órgão de 1º grau, que antes era conhecido como junta de conciliação e julgamento, considerando que era formado por três juízes, com o advento da EC 24, passou a ser denominada de Vara do Trabalho, por um juiz singular, chamado de juiz do trabalho.

Nesse contexto, que as duas emendas constitucionais, nº 24/99 e a nº 45/04 foram no decorrer desses anos muito importantes para a caracterização da Justiça do Trabalho tal qual como se apresenta atualmente. Posto que, além de garantir o devido processo legal no âmbito da Justiça Laboral, veio também a ampliar a competência da Justiça do Trabalho.

A redação original do art. 114 da CF tratava da competência da Justiça do Trabalho em razão das pessoas. O texto original do art. 114 da Constituição Federal era redigido da seguinte forma:

Compete a Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.<sup>19</sup>

O texto constitucional descrito acima falava em dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. Delgado, (2007, p.286), afirma que “a relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas.”<sup>20</sup> Na verdade, pelo uso da palavra “empregadores” no texto restam claro que a Justiça Laboral apenas competia o julgamento de dissídios ocorridos na relação de emprego.

Em seguida, o artigo previa a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”, condicionando, no entanto, tal competência à previsão legal. Ocorre que, normas infraconstitucionais que permitisse o Judiciário Trabalhista a apreciação de tais litígios eram bastante

---

<sup>19</sup> BRASIL. Consituição Fedeal, 1988. Antes da EC 45/2004.

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

escassas.

Em linhas gerais, a redação anterior do art. 114 da Constituição, descrita acima, fazia menção a três diferentes hipóteses de competência da Justiça do Trabalho. A primeira, e mais importante de todas, citada na parte inicial do preceito e relacionada com os dissídios entre trabalhadores e empregadores, envolvia apenas litígios que se relacionava com contratos de trabalho.

A segunda, e mais ampla, abarcava outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, mas dependia de previsão legal complementar. Por fim, a terceira hipótese compreendia os dissídios relacionados com o cumprimento das próprias decisões da Justiça do Trabalho, inclusive a execução das contribuições sociais decorrentes de seus comunicados.

Após anos de tramitação, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 45/2004 que representou um marco na reestruturação do Poder Judiciário Brasileiro, ao tentar torná-lo mais célere e eficiente. Essas alterações afetaram tão profundamente o nosso Judiciário que a referida emenda ficou conhecida como a reforma do judiciário.

O fato é que a competência judicial especializada seria elemento crucial a um sistema institucional voltado a buscar efetividade para o ramo jus trabalhista, posto que esse ramo do direito se mostra mais amplo e eficiente na busca da política social. No Brasil, esse sistema institucional estaria integrado pela Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, pelos sindicatos e empresas, e também pela sociedade civil.

Dentro desse contexto de novas competências, o ramo da justiça que melhor representa o escopo dessa emenda é a da Justiça do Trabalho, pois até então a jurisprudência vinha duvidando entre conferir maior ou menor variedade de atribuições a essa justiça especializada.

Com a Emenda 45/2004, a Justiça Trabalhista teve sua competência jurisdicional claramente ampliada, pondo fim a uma serie de debates que a jurisprudência vinha

tentando resolver. Com a emenda, a Constituição Federal passou a atribuir a Justiça do Trabalho o julgamento das ações que versam sobre a “relação de trabalho”, o que somente intensificou as discussões a respeito da amplitude desse conceito para que possa delimitar a competência trabalhista.

O artigo 114 da CF, que anteriormente a emenda, trazia a competência da Justiça do Trabalho toda disposta em seu caput, passou por um desmembramento, em nove incisos que recepcionaram a competência anterior e acrescentaram novas competências.

Neste sentido, a nova redação do artigo 114 da Constituição Federal após a emenda, dispõe que, *in verbis*:

**“Art. 114** - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Alterado pela EC-000.045-2004)

- 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.”<sup>21</sup>

Dentre todas as alterações, sem dúvida a mais importante delas foi à inovação trazida pela referida Emenda foi a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho, disposta no inciso I do art. 114 da CF.

Isto que dizer que, a Justiça do Trabalho, atualmente, é competente para processar e julgar as causas decorrentes de uma relação que envolva trabalho. Anteriormente, este ramo do direito só era competente para julgar as causas em que estivessem

<sup>21</sup> BRASIL. Constituição Federal, 1988.

presentes os requisitos caracterizadores de uma relação de emprego, quais sejam, personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Ocorre que, como já dito, a Emenda Constitucional 45/2004 ampliou, de maneira positiva, a Competência desta Justiça Especializada, que passou a ser competente para processar e julgar demandas que envolvam relação de trabalho.

Por relação de trabalho entende-se que, é aquela relação que advém de qualquer vínculo jurídico por meio da qual uma pessoa física executa obras ou serviços a outrem, mediante uma contraprestação.

Além disso, está a referida alteração do inciso I, em consonância com o disposto no artigo 442 da CLT, que menciona que a relação de trabalho abrange todas as relações jurídicas em que há a prestação de trabalho por pessoa natural a outra pessoa, natural ou jurídica no âmbito de contrato de trabalho, ou ainda, de acordo com os artigos 593 e seguintes do Código Civil, no que toca aos contratos de prestação de serviços.

Se antes a competência da justiça trabalhista estava limitada à relação celetista de emprego, agora envolve toda e qualquer relação de trabalho. Enquanto o inciso I do art. 114 estabelece a competência para as relações de trabalho típicas, o inciso IX do mesmo dispositivo funciona como uma janela, que permite ao legislador infraconstitucional incluir na competência trabalhista, outras questões derivadas da relação de trabalho.

A partir de então, iniciou-se a discussão se os incisos I, IV e IX do referido artigo 114/CF teriam por si só a capacidade de dar a Justiça Laboral competência para julgamento dos demais crimes que envolvessem a relação trabalhista (crimes cometidos no âmbito da organização do trabalho e da administração da Justiça do Trabalho), conforme dispõe o inciso IX “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”.

O texto introduzido no inciso IX traduz a intenção do legislador reformador em deixar em aberto a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de outras

controvérsias não abarcadas pelo citado artigo 114, e que porventura possam vir a surgir em decorrência de relação de trabalho.

Ademais, a redação deste inciso supõe duas interpretações, a primeira de que o legislador teve a intenção de ratificar a assertiva já exposta no inciso I, de modo a não deixar nenhuma margem de dúvida de que quaisquer controvérsias decorrentes de relação de trabalho serão, e somente serão julgadas pela Justiça do Trabalho.

Ou, a segunda de que, o legislador foi redundante ao trazer este inciso referente a “outras controvérsias”, posto que o inciso I já é suficientemente claro ao trazer o termo “as ações oriundas da relação de trabalho”, não fazendo qualquer restrição a estas ações.

Nessa linha, vale lembrar o pensamento de Reginaldo Melhado:

O dilema do suposto conflito entre os incisos I e IX do art. 114 pode ser resolvido no próprio campo da argumentação dogmática. Note-se que, enquanto o inciso I do art. 114 menciona as ações *oriundas* da relação de trabalho, o inciso IX incorpora controvérsias *decorrentes* dela. Que diferença há entre os vocábulos *oriundo* e *decorrente*? Lexicologicamente, ‘*oriundo*’ tem o sentido de *originário, natural*. A raiz latina da palavra guarda alguma relação com ‘*oriente*’ (*oriens, orientis*), que designa a nascente do sol (oriente é o leste, a parte do céu onde nasce o Sol). O adjetivo ‘*decorrente*’ significa aquilo *que decorre, que se origina*. Vale dizer: no inciso I está a relação de trabalho ontologicamente considerada; ela própria em seu estado natural. O substrato é o próprio trabalho. Já no inciso IX há menção à controvérsia *decorrente* dela, numa relação mediata e indireta, que dependeria de lei formal para extensão de competência. Inscrevem-se nessas situações, por exemplo, as ações previdenciárias (aquelas em que se discutem benefícios da Previdência Social) ou as ações incidentais na execução trabalhista, como os embargos de terceiro e os embargos à arrematação.<sup>22</sup>

Decisões em diversos sentidos foram prolatadas em todo o país, até que em 2008 o Supremo Tribunal Federal decidiu, no julgamento de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3684, pela não atribuição de competência penal à Justiça do Trabalho pela simples aplicação dos referidos incisos, deixando em aberto a possibilidade de essa competência ser instituída por regulamento do inciso IX.

---

<sup>22</sup> MELHADO, Reginaldo. "Da Dicotomia ao Conceito Aberto: as Novas Competências da Justiça do Trabalho" in COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coordenadores). Justiça do Trabalho: Competência Ampliada. São Paulo: LTr, 2005, p. 314.

No entanto, discordando do posicionamento do STF, a nova redação do artigo 114 da Constituição Federal, é bastante clara e nada mais justo que concluir ser a Justiça do Trabalho a competente para o julgamento de crimes que se originam em uma relação de trabalho.

A reforma trazida pela Emenda Constitucional nº 45 instituiu uma série de competências à Justiça do Trabalho, conforme se verifica na leitura dos incisos do artigo 114 da Constituição Federal.

A partir daí constata-se que a competência da Justiça do Trabalho foi dividida em três espécies, quais sejam: (i) Competência material natural; (ii) Competência decorrente; (iii) Competência material executória.

A primeira espécie de competência é a prerrogativa que possui a Justiça Laboral em julgar as lides envolvendo relações de trabalho, ou seja, qualquer causa em que tenham em seus pólos um trabalhador e um empregador.

A competência material originária, consignada no inciso I do art. 114 da Constituição da República, diz respeito exatamente a todas as lides surgidas das relações empregatícias e as oriundas da relação de trabalho. Após a EC 45/04, a Justiça Especializada Laboral teve sua competência alargada para abranger não apenas o que concerne às “relações de emprego”, mas também o que diz respeito às “ações oriundas da relação de trabalho”.

Atualmente, a competência material originária constitucionalmente fixada atrai para a Justiça Laboral as controvérsias oriundas da relação de trabalho e, em razão disto, as relações empregatícias também estariam abarcadas na matéria alvo de apreciação da Justiça Laboral. Eis o texto da Constituição Federal, *in verbis*:

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;

(*omissis*)

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

lei.<sup>23</sup>

Já a segunda espécie, a competência decorrente, confere a Justiça do Trabalho à prerrogativa de julgar causas diversas das relações de emprego, mas que decorram destas, desde que haja previsão legal para tanto.

Já a competência material executória é a competência que possui o Judiciário Trabalhista em promover suas próprias execuções, o que, obviamente, é uma consequência natural da atuação estatal na jurisdição trabalhista.

A visão mais moderna que se tem do Direito do Trabalho é a de que esta é hábil a julgar dissídios que estejam fora do alcance da Consolidação das Leis do Trabalho, mas que de alguma forma envolvam uma relação de trabalho, é o que salienta a competência decorrente.

Percebe-se, portanto, que de fato, houve uma ampliação da competência material da Justiça do Trabalho no sentido de se poder colocar *sub judice*, perante seu órgão, questões que envolvam matéria não restringida pela Consolidação das Leis do Trabalho, ao contrário, ao se extinguirem os limites antes existentes, em decorrência dos sujeitos da lide, a Emenda Constitucional nº 45/2004 veio a permitir que a Justiça do Trabalho aprecie causas decorrentes também do Direito Civil e, até mesmo, envolvendo relação de consumo, cabendo ao magistrado, neste último caso, avaliar valores e princípios, preservando-se os interesses do consumidor, sem desvalorizar o trabalho humano.

### 3.2. COMPETÊNCIA FUNCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A competência funcional da Justiça do Trabalho está ligada a sua organização interna. Ou seja, cada julgador é competente de acordo com a sua posição dentro da Justiça.

Isto quer dizer que, na Justiça do Trabalho existem três graus de jurisdição. O primeiro grau é composto pelos Juizes do Trabalho, que são a autoridade máxima

---

<sup>23</sup> BRASIL. Constituição Federal, 1988.

das Varas Trabalhistas, recebem o processo dentro da Justiça, possuindo a competência, conforme previsão legal dos artigos 652 da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento: (Vide Constituição Federal de 1988)

a) conciliar e julgar:

I - os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;

II - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

IV - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) julgar os recursos interpostos das decisões do presidente, nas execuções;

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

e) impor multa e demais penalidades relativas aos atos de sua competência. (Suprimida pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Parágrafo único - Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.<sup>24</sup>

Ainda sobre o tema, a CLT em seu artigo 653 dispõe também acerca da competência dos Juizes de Primeiro Grau. Vejamos:

Art. 653 - Compete, ainda, às Juntas de Conciliação e Julgamento: (Vide Constituição Federal de 1988)

a) requisitar às autoridades competentes a realização das diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob sua apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições;

b) realizar as diligências e praticar os atos processuais ordenados pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelo Tribunal Superior do Trabalho;

c) julgar as suspeições argüidas contra os seus membros;

d) julgar as exceções de incompetência que lhes forem opostas;

e) expedir precatórias e cumprir as que lhes forem deprecadas;

f) exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, quaisquer outras atribuições que decorram da sua jurisdição.<sup>25</sup>

Ademais, caso uma das partes fique insatisfeita e sentindo-se injustiçada com o conteúdo da sentença proferida pelo Juiz, poderá recorrer da mesma através do

<sup>24</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

<sup>25</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

recurso denominado de: Recurso Ordinário.

O Recurso Ordinário será julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho, considerado o segundograu trabalhista, sendo composto por Desembargadores. Ocorre que, conforme prevê o artigo 678 da CLT, o TRT pode ser dividido por turmas, que serão compostas por desembargadores para analisar a possibilidade de reforma do julgado. Vejamos:

Art. 678 - Aos Tribunais Regionais, quando divididos em Turmas, compete: (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968)

I - ao Tribunal Pleno, especialmente: (Incluído pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968)

a) processar, conciliar e julgar originariamente os dissídios coletivos;

b) processar e julgar originariamente:

1) as revisões de sentenças normativas;

2) a extensão das decisões proferidas em dissídios coletivos;

3) os mandados de segurança;

4) as impugnações à investidura de vogais e seus suplentes nas Juntas de Conciliação e Julgamento;

c) processar e julgar em última instância:

1) os recursos das multas impostas pelas Turmas;

2) as ações rescisórias das decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento, dos juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista, das Turmas e de seus próprios acórdãos;

3) os conflitos de jurisdição entre as suas Turmas, os juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista, as Juntas de Conciliação e Julgamento, ou entre aquêles e estas;

d) julgar em única ou última instâncias:

1) os processos e os recursos de natureza administrativa atinentes aos seus serviços auxiliares e respectivos servidores;

2) as reclamações contra atos administrativos de seu presidente ou de qualquer de seus membros, assim como dos juízes de primeira instância e de seus funcionários.

II - às Turmas: (Incluído pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968)

a) julgar os recursos ordinários previstos no art. 895, alínea a ;

b) julgar os agravos de petição e de instrumento, êstes de decisões denegatórias de recursos de sua alçada;

c) impor multas e demais penalidades relativas e atos de sua competência jurisdicional, e julgar os recursos interpostos das decisões das Juntas dos juízes de direito que as impuserem.

Parágrafo único. Das decisões das Turmas não caberá recurso para o Tribunal Pleno, exceto no caso do item I, alínea "c" , inciso 1, dêste artigo. (Incluído pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968).<sup>26</sup>

Já o artigo 679 da CLT dispõe sobre a competência do TRT que não é composto por turmas. Vejamos:

Art. 679 - Aos Tribunais Regionais não divididos em Turmas, compete o julgamento das matérias a que se refere o artigo anterior, exceto a de que trata o inciso I da alínea c do Item I, como os conflitos de jurisdição entre

<sup>26</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

Turmas.<sup>27</sup>

O artigo 680 da CLT amplia a competência para julgamento do TRT, seja composto por turma ou não, in verbis:

Art. 680. Compete, ainda, aos Tribunais Regionais, ou suas Turmas: (Restabelecido com nova redação pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968)

- a) determinar às Juntas e aos juízes de direito a realização dos atos processuais e diligências necessárias ao julgamento dos feitos sob sua apreciação;
- b) fiscalizar o cumprimento de suas próprias decisões;
- c) declarar a nulidade dos atos praticados com infração de suas decisões;
- d) julgar as suspeições arguidas contra seus membros;
- e) julgar as exceções de incompetência que lhes forem opostas;
- f) requisitar às autoridades competentes as diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições;
- g) exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, as demais atribuições que decorram de sua Jurisdição.<sup>28</sup>

Neste sentido, contra a decisão proferida pelo TRT cabe o Recurso denominado de Recurso de Revista, que sera processado e julgado pelos ministros trabalhistas que compõem o Tribunal Superior do Trabalho.

Sobre o tema, o ilustre doutrinador Carlos Henrique Leite (2008, p.275) afirma que: “Compete, pois, ao TST, em linhas gerais, julgar recursos de revista, recursos ordinários e agravos de instrumento contra decisões de TRT’s e dissídios coletivos de categorias organizadas em nível nacional, como bancários, aeronautas, aeroviários, petroleiros e outros, além de mandados de segurança, embargos opostos a suas decisões e ações rescisórias”.

Isto quer dizer que, dentro da competência funcional têm-se os juizes, os desembargadores e os ministros, cada um possuindo a competencia para processor e julgar dentro do seu grau de jurisdição, ou seja, de acordo com a função que cada um desempenha dentro da Justiça do Trabalho.

Ainda neste aspecto, existe na competência funcional trabalhista o Minitério Público do Trabalho que são compostos por procuradores, competentes para garantir a proteção dos trabalhadores e que podem autuar um empregador que comete

<sup>27</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

<sup>28</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

determinada infração.

Inclusive, sobre o Ministério Público do Trabalho, é importante ressaltar que, quando houver justificativa da sua intervenção, poderá o MPT se manifestar em qualquer fase do processo trabalhista.

Desse modo, têm-se a formação da estrutura jurisdicional da Justiça do Trabalho, composta por primeiro, segundo e terceiro grau, ou seja, Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, respectivamente, os quais determinam a competência funcional do ramo trabalhista do direito.

### 3.3. COMPETÊNCIA TERRITORIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

No que diz respeito a competência territorial da Justiça do Trabalho para processar e julgar as lides, têm-se que a mesma é relativa, ou seja é limitada ao território de atuação do órgão jurisdicional.

Neste aspecto, o legislador criou critérios para definir a competência que envolva relação de trabalho. O mais importante, capaz de definir a localidade que será competente diz respeito ao local da prestação de serviços.

Isto porque, ao criar a lei para regular a competência territorial, o legislador foi claro ao afirmar que a competência será definida de acordo com a local da prestação de serviços, independente do local onde foi firmado o contrato de trabalho.

Tal previsão legal está inserida na Consolidação das Leis Trabalhistas através do artigo 651, in verbis:

Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.

§ 1º - Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima. (Redação dada pela Lei nº 9.851, de 27.10.1999) (Vide Constituição Federal de 1988)

§ 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário. (Vide Constituição Federal de 1988)

§ 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.<sup>29</sup>

Desse modo, o legislador visando a melhor instrução do feito e a facilidade do empregado para ter acesso ao judiciário, determinou que as lides sejam processadas e julgadas no local onde ocorreu a prestação dos serviços.

Isto porque, a Justiça do Trabalho é um justiça especializada, ou seja, cabe a ela julgar as ações que envolvem relação de trabalho. E, nesse sentido, como já dito anteriormente no presente trabalho, este ramo especializado do direito é protecionista, visando sempre a proteção do empregado.

Isto não quer dizer que deseja punir o empregador, mas tão somente garantir a efetividade dos direitos aos quais o trabalhador possui, evitando a violação dos direitos e, inclusive, da dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, impõe que o ambiente de trabalho seja saudável, com condições benéficas ao empregado, que deve ter a sua saúde preservada, deve descansar após períodos laborados, deve receber de acordo com a realização de suas atividades, entre outros direitos previstos na CLT.

Neste diapasão, a doutrina e jurisprudência brasileira facilitam o acesso do empregado ao judiciário. Inclusive, ao tornar mais fácil o ajuizamento de demandas trabalhistas em face do empregador, o legislador, visando mais uma vez a proteção do empregado, possibilitou que a competência fosse determinada com a local da prestação de serviços, para fortalecer as provas produzidas, principalmente as testemunhais.

Sendo assim, ainda que o empregado tenha laborado apenas um dia em certa localidade, se para ele aquele local for de melhor acesso, possuindo melhor maneira

---

<sup>29</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

de instruir a causa, com possíveis testemunhas e/ou provas, a Vara da determinada comarca será competente para julgar a ação decorrente do vínculo empregatício.

Inclusive, neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho, decidiu por reformar uma decisão, privilegiando o juízo da localidade mais acessível ao trabalhador. Vejamos a ementa:

RECURSO DE REVISTA – COMPETÊNCIA TERRITORIAL – LOCAL DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS – FORO MAIS ACESSÍVEL AO EMPREGADO. Em regra, tem-se que a competência para o ajuizamento de reclamação trabalhista é da localidade em que o empregado presta os serviços, consoante o disposto no art. 651, caput, da CLT. Todavia, em observância às normas protetivas do empregado - princípio basilar do Direito do Trabalho – deve-se privilegiar o juízo da localidade que seja mais acessível ao trabalhador, assegurando-lhe o amplo acesso aos órgãos judiciários, princípio estabelecido no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal. Logo, as regras de competência em razão do lugar, no âmbito do processo trabalhista, devem beneficiar o hipossuficiente. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>30</sup>

No supracitado julgamento, o ministro Mello Filho, citou em sua decisão o artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988, afirmando que a competência territorial da Justiça do Trabalho decorre do localidade onde houve a prestação de serviços, porém deve-se ser resguardado o princípio base do Direito do Trabalho, o qual menciona as condições mais benéficas ao trabalhador.<sup>31</sup>

Sobre o tema Carlos Henrique Bezerra Leite (2008, p.280) afirma que: “A intenção do legislador foi ampliar ao máximo o acesso do trabalhador ao Judiciário, facilitando a produção de prova, geralmente testemunhal, sendo certo que o critério escolhido foi o do local onde o contrato esteja sendo de fato executado, pouco importando o local de sua celebração”.

Evidencia-se, que a competência territorial da Justiça do Trabalho é diretamente ligada ao local das prestações de serviços do empregado, garantido a este a garantia de seus direitos e maior comodidade na execução das leis trabalhistas.

---

<sup>30</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/regras-sobre-competencia-territorial-devem-beneficiar-o-mais-carente](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/regras-sobre-competencia-territorial-devem-beneficiar-o-mais-carente)

<sup>31</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/regras-sobre-competencia-territorial-devem-beneficiar-o-mais-carente](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/regras-sobre-competencia-territorial-devem-beneficiar-o-mais-carente)

#### **4. O DIREITO PENAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

O Direito do Trabalho tem relação direta com outros ramos do direito, inclusive com o Direito Penal, que está ligado, dentre outras coisas, com os crimes contra a organização do trabalho, demissão por justa causa, sendo assim, se assemelham com as infrações de uma relação laboral e previstas no código Penal.

O Direito Penal tem como foco a proteção dos bens jurídicos, dentre eles os direitos e as liberdades fundamentais decorrentes do reconhecimento da dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, o trabalho é protegido pela Constituição Federal como direito fundamental, desta forma, as relações estabelecidas em seu contexto protegidas contra agressões, atentados e ameaças, devendo ser tutelada, desta forma, pela via penal punitiva, não devendo ser regida apenas pelo Direito.

No Código Penal Brasileiro temos no título IV, do capítulo IV os crimes denominados Dos Crimes Contra a Organização do Trabalho, totalizando dez tipos penais. Todos eles são relacionadas a alguma relação de Direito do Trabalho que de alguma forma foram encerradas como consequência do cometimento de um crime.

Todos esses tipos penais derivam de um direito trabalhista que foi interrompido ou alguma relação de trabalho que foi descumprida, gerando como consequência uma relação pena-trabalhista, uma vez que foi gerado um prejuízo a um bem jurídico específico code uma relação empregatícia.

Vários doutrinadores começaram a defendem tese de que, como no Código Penal existem delitos que envolvem o Direito do Trabalho, passa a haver, então, uma relação direta entre este e o Direito Penal, formando um novo ramo do direito brasileiro, intitulado por alguns de Direito Penal Trabalhista.

O autor Amauri Mascaro Nascimento ensina que:

As principais relações entre o direito do trabalho e o direito penal residem na inclusão entre as infrações penais da matéria trabalhista e na unidade de figuras e conseqüente problema das relações entre o ilícito penal e o ilícito trabalhista. No Brasil, um capítulo do Código Penal é destinado aos “Crimes contra a Organização do Trabalho”. Proíbe a lei penal o atentado contra a liberdade de trabalho, de contrato de trabalho, a boicotagem violenta, o atentado contra a liberdade de associação, a frustração de direito assegurado por lei trabalhista, a frustração de lei sobre a nacionalização do trabalho, o exercício de atividade com infração de decisão administrativa e o aliciamento para o fim de emigração. (...) Em princípio, o ilícito penal e o ilícito trabalhista são autônomos e sujeitos a tratamento jurídico próprio. No entanto, muitas vezes o mesmo fato apresenta um ilícito penal e um ilícito trabalhista. É o caso do furto. O empregado que furta incorre em justa causa de improbidade. O empregado que rouba também. O mesmo ocorre quanto à apropriação indébita. Justa causa para o despedimento do trabalhador será igualmente a prática de ofensas físicas a superior hierárquico, colega ou terceiro, e o conceito trabalhista de ofensas físicas outro não é senão o de vias de fato ou lesões corporais. A prática constante de jogos de azar também configura a justa causa trabalhista. Os atos contra a segurança nacional, idem. O mesmo sucede quanto à embriaguez no serviço habitual. Portanto, existem relações entre o problema trabalhista e o penal.<sup>32</sup>

Deste modo, nos casos destrinchados pelo Direito Penal em tais crimes contra a organização do trabalho, pode-se notar uma relação entre tais ramos do Direito, tendo como consequência a criação de uma competência penal para a justiça do trabalho.

Ademais, nas doutrinas que buscamos aprofundar sobre tais temas, sempre encontramos pauta do assunto, mas determinando a competência para julgar tais crimes à Justiça Estadual ou Justiça Federal, sem aprofundar nos aspectos da tutela laboral penal.

Desta forma, com o artigo 114 da Constituição Federal, que foi alterado com a EC-45/2004, o legislador passou a incluir as hipóteses decorrentes das relações laborais no âmbito da Justiça do Trabalho, conseqüentemente, sendo competente para julgar as ações de natureza cível e criminal decorrente da relação de trabalho.

Por analogia, pode-se observar que no próprio artigo 78, IV, do Código de Processo penal que afirma que havendo concurso entre as jurisdições, comum e especial, prevalece esta. Percebe-se que o legislador se preocupou e reconheceu que em casos concretos devem ser analisados pelo próprio órgão especializado, a justiça

---

<sup>32</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo-SP. Saraiva. 2001.

especializada.

Se as relações de trabalho não fossem complexas, não haveria necessidade de jurisdição especializada. Mas a competência penal trabalhista somente se convalida se a relação de trabalho surgir como elementar da tipificação legal, jamais como mera situação secundária, ainda que implique aumento ou diminuição de pena.

Esta nova competência da Justiça do Trabalho é estabelecida em função dos crimes cometidos em decorrência das relações laborais previsto no Código Penal. Desta forma, só devem ser de competência da jurisdição penal-trabalhista aqueles que atentarem contra a relação de trabalho juridicamente prescrita.

Neste caso, o Direito Penal do Trabalho vai tutelar as relações laborais sejam preservadas, não cabendo a este resolver os conflitos laborais puros, que serão de competência da Justiça do Trabalho.

Desta forma, este novo ramo do direito, Direito Penal do Trabalho, teria a finalidade utilizar as leis penais para assegurar uma boa relação de trabalho, para que sejam desenvolvidas como preconiza nosso Direito, sendo preservados todos os deveres e direitos da relação empregatícia.

## 5. EXTENSÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Constituição Federal tem o escopo de proteger o direito dos trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais, sendo denominada de Constituição Cidadã, o sendo reconhecidos os direitos de todos os cidadãos perante o Estado. Sendo assim, o Estado garante a todo cidadão a prática de seus direitos.

A jurisdição penal, como diversos ramos do direito, esta com uma quantidade excessiva de processos, uma vez que tem o encargo de aplicar todas as sanções do Código Penal e da legislação complementar, desta forma, não consegue dar conta desta vasta competência.

Observando o que tal justiça estava abarrotada, surgiu a ideia de se outorgar competência à Justiça do Trabalho para aplicação das sanções penais e administrativas, sendo materializada pela EC 45/04, que deu nova redação ao art. 114 da CF, dando à Justiça Laboral competência para julgar "as ações oriundas da relação de trabalho". Garantindo maior efetividade destas normas pela certeza de sua aplicação.

O trabalho é tutelado pela Constituição. O art. 1º, IV, da CF<sup>33</sup>, distinguiu-o como princípio fundamental da República, ao lado da livre iniciativa, além disso, os artigos 170 e 193 do mesmo diploma legal<sup>34</sup>, respectivamente, o coloca como fundamento da ordem econômica e eleva-o à condição de "primado" da ordem social.

---

<sup>33</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

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

V - o pluralismo político.

<sup>34</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

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

Por isto, a lei cominou a violação das normas trabalhistas de forma plena: com penas criminais, sanções administrativas e restituição patrimonial, como o pagamento em dinheiro por violação de normas celetistas e complementares.

Todos estes fatos jurídicos têm relação com o trabalho humano prestado numa relação jurídica. Sendo assim, há entre eles uma relação de trabalho, embora com consequências jurídicas diferentes. Como o art. 114, da CF, dá competência à Justiça do Trabalho para julgar as ações decorrentes da relação de trabalho, e se o crime contra o trabalho tem necessariamente origem na relação de trabalho, é fácil concluir que a Constituição Federal conferiu competência penal à Justiça Laboral, expressamente.

Na Constituição Federal não há previsão legal que afaste a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de ações penais relacionadas ao trabalho, com exceção do disposto no artigo 109, VI da CF que estende à Justiça Federal a competência para julgar ações penais decorrentes do contrato de trabalho, vejamos in verbis:

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

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

II - as causas entre Estado estrangeiro ou organismo internacional e Município ou pessoa domiciliada ou residente no País;

III - as causas fundadas em tratado ou contrato da União com Estado estrangeiro ou organismo internacional;

IV - os crimes políticos e as infrações penais praticadas em detrimento de bens, serviços ou interesse da União ou de suas entidades autárquicas ou empresas públicas, excluídas as contravenções e ressalvada a competência da Justiça Militar e da Justiça Eleitoral;

V - os crimes previstos em tratado ou convenção internacional, quando, iniciada a execução no País, o resultado tenha ou devesse ter ocorrido no estrangeiro, ou reciprocamente;

VI - as causas relativas a direitos humanos a que se refere o § 5o deste artigo;

VII - os crimes contra a organização do trabalho e, nos casos determinados por lei, contra o sistema financeiro e a ordem econômico-financeira;

VIII - os "habeas-corpus", em matéria criminal de sua competência ou quando o constrangimento provier de autoridade cujos atos não estejam diretamente sujeitos a outra jurisdição;

IX - os mandados de segurança e os "habeas-data" contra ato de autoridade federal, excetuados os casos de competência dos tribunais federais;

X - os crimes cometidos a bordo de navios ou aeronaves, ressalvada a competência da Justiça Militar;

XI - os crimes de ingresso ou permanência irregular de estrangeiro, a execução de carta rogatória, após o "exequatur", e de sentença estrangeira,

após a homologação, as causas referentes à nacionalidade, inclusive a respectiva opção, e à naturalização;  
XI - a disputa sobre direitos indígenas.<sup>35</sup>

A assertiva que mais se robustece diante desse fato é de que o referido art. 109, I, depois de afirmar a competência Justiça Federal em relação à União, excepcionou as causas de falência, acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho.

Neste caso, a Constituição Federal estabelecia que a competência da Justiça do Trabalho só julgaria ações que envolvessem empregados e empregadores, vedando assim, de forma implícita, a competência penal deste ramo do Judiciário, já que as ações criminais, ainda que geradas de conteúdo trabalhista, não eram desenvolvidas entre trabalhadores e patrões.

Contudo com a Emenda Constitucional 45/2009, a questão começou a ganhar contornos diferentes, uma vez que a Constituição rompeu os limites subjetivos da matéria, passando a estender a competência da Justiça do Trabalho para julgar não apenas as causas entre empregados e empregadores, mas todas as ações decorrentes da relação de trabalho, não havendo distinção de natureza, seja ela, civil ou penal.

Absolutamente defensável, pois, a jurisdição penal da Justiça do Trabalho a partir de então.

Inclusive, cumpre ressaltar que, a maior fonte de defesa acerca do tema, está no fato de que ampliando a competência da Justiça Trabalhista para processar e julgar os crimes e contravenções penais, deixa claro que estes ocorreram em decorrência de uma relação laboral.<sup>36</sup>

No Código Penal, em seu artigo 149, pode-se ver uma das maiores defesas relacionadas ao tema, que dispõe:

---

<sup>35</sup> BRASIL. Constituição Federal, 1988.

<sup>36</sup> [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7282](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7282)

Art. 149 Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. [...]”<sup>37</sup>

Observado minuciosamente o artigo acima descrito, pode-se observar que em que pese a sua aplicação ser na esfera criminal, o mesmo tipo penal trata de crime decorrente de uma relação de emprego, devendo ser fonte de aplicação trabalhista.

Sobre o tema, o ilustre doutrinador Guilherme de Souza Nucci afirma que:

“Jornada exaustiva: é o período de trabalho diário que foge às regras da legislação trabalhista, exaurindo o trabalhador, independentemente de pagamento de horas extras ou qualquer outro tipo de compensação. [...]. Para a configuração do crime do art. 149 é preciso que o patrão submeta (isto é, exija, subjugue, domine pela força) o seu empregado a tal situação. [...]”<sup>38</sup>

Outra questão que fortalece o entendimento que compete à Justiça do Trabalho julgar crimes relacionados a relação laboral é o fato de que o artigo 114, II, da Constituição Federal, estabelecer que *"compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvem o exercício do direito de greve"*.

Observa-se que, tal previsão demonstra que a competência para julgar tais ações é da Justiça do Trabalho, sem distinção de natureza, que envolvam exercício do direito de greve.

A Constituição deve sempre ser interpretada sob o enfoque da máxima efetividade, e para melhor destacar essa interpretação, remete-se à legislação infraconstitucional, a fim de se estabelecer a grandiosa abrangência do preceito em questão.

É importante ressaltar que o artigo 15 da Lei 7.783-89 (Lei de Greve), dispõe que *"a responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal"*.

---

<sup>37</sup> BRASIL. Código Penal.

<sup>38</sup>NUCCI, Guilherme de Souza. Código Penal Comentado. São Paulo-SP. Revista dos Tribunais. 2007. 7ª Edição (2ª tiragem) p.639-641

Como a Constituição atribui a competência da Justiça do Trabalho, sem distinções, para julgamento e conhecimento das ações oriundas do direito de greve, e se o direito de greve nos termos de sua própria lei será analisado pelo prisma trabalhista, civil e penal, pode-se entender que a atribuição especializada será ampla.

O inciso IV do artigo 114 da Carta Magna estabelece a competência do Judiciário Laboral para conhecimento dos "*mandados de segurança, habeas corpus e a habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição*", seja capaz de garantir a jurisdição penal aqui discutida.

Muito embora não se afigure adequado discutir sobre a natureza jurídica do *habeas corpus* neste breve texto, acredito que uma vez considerado tão-somente o ponto de vista do Supremo Tribunal Federal sobre a matéria, será forçoso concluir que o inciso IV do novo artigo 114 da CF trouxe competência criminal à Justiça do Trabalho, posto que, o *habeas corpus* é um remédio constitucional utilizado não somente no direito penal e processual penal, mas também em outros ramos do direito. Diante disso, a possibilidade dada ao juiz do trabalho para apreciar *habeas corpus* tornou-o apto a conhecer as causas penais decorrentes.

Tem-se outro grande ponto para a defesa da competência penal trabalhista que seria a análise dos seguintes artigos juntos: a) incisos I e IX do art. 114, da Constituição Federal, que constam expressamente as atribuições de competência à Justiça do Trabalho em razão da natureza da matéria, sobretudo quando ao final do inciso IX, refere-se a outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei, b) com o inciso III, do art. 69 do Código de Processo Penal<sup>39</sup> e mais ainda, c) com o Título IV- Dos Crimes contra a organização do Trabalho, do Código Penal, que nos permite concluir que está tecida a teia que culmina na competência criminal da Justiça do Trabalho.

Inúmeras são as vantagens de ampliar a competência da Justiça do Trabalho.

---

<sup>39</sup> Art. 69. Determinará a competência jurisdicional:

I - o lugar da infração;

II - o domicílio ou residência do réu;

III - a natureza da infração;

Atualmente, no aspecto técnico-jurídico, a Justiça do Trabalho so julga as situações elencadas na Consolidação das Leis do Trabalho. Na prática, faz transparecer ser a justiça do obreiro hipossuficiente, dos sindicatos.

A Lei nº 8.984/95 que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para as causas que tenham origem no cumprimento das convenções coletivas de trabalho ou de acordo de trabalho. Importante advertir, que a Constituição Federal veda expressamente em seu artigo 5º, inciso XXXVII<sup>40</sup> a criação de tribunais de exceção, sendo esta garantia verdadeira cláusula pétrea.

Neste caso, vale salientar que a ampliação da Justiça do Trabalho neste sentido não se trata de Tribunal de Exceção, mas sim, de conceder a Justiça do Trabalho uma competência que já é sua e que, observando estes fins já será previamente fixada em lei, contribuindo assim, de forma indubitável para a prevalência do Estado Democrático de Direito.

Observa-se que outro importante aspecto que justifica a extensão da competência da Justiça do Trabalho para julgar os crimes relacionados a ela é o sociológico. Entende-se que nesse sentido o Juíz do Trabalho possui uma formação jurídica e sociológica mais apurada para apreciar as causas de conteúdo trabalhista.

A partir do momento que se analisa os crimes contra a organização do trabalho, dispostos nos artigos 197 ao 207 do Código Penal Brasileiro, é possível observar que todos eles possuem uma característica em relação às demais infrações penais tipificadas, qual seja, a de estarem ligados a uma relação de trabalho.

Ademais, quando o Código Penal tipifica em seu artigo 203 como crime a frustração de direito assegurado por lei trabalhista<sup>41</sup>, qual o juízo mais apto a apreciar e

---

<sup>40</sup> 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: (...) XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;

<sup>41</sup> Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida;

declarar o *jus puniendi*? Obviamente, que a resposta a tal questionamento é a da Justiça Especializada, dada a sua formação ser específica para apreciar estas causas, promovendo assim, com maior eficácia a tão sonhada pacificação social.

Sendo assim, tendo a justiça do trabalho competência para julgar causas próprias, as Varas Criminais, bem como a Justiça Federal ficarão apenas com os crimes subsidiários, que não são poucos, estes sim devidos a sua apreciação e análise.

Ainda pode-se ressaltar os benefícios ao processo do trabalho que tal reforma trará. Primeiramente, as fraudes que, não raras vezes, ocorrem no processo trabalhista seriam apreciadas pelo próprio Juiz do Trabalho, bem como a possibilidade de tal autoridade lavrar o auto de prisão em flagrante, fazendo constar a narração do fato e dar voz de prisão.

A possibilidade de prisão em flagrante aperfeiçoaria o Processo do Trabalho. Com tal instrumento coercitivo, as fraudes reduzir-se-iam consideravelmente. Ademais, o julgamento *a posteriori* de tais infrações dar-se-ia pelo próprio Juiz do Trabalho, homogeneizando assim, a máquina Judiciária, e, evitando que crimes ocorridos em sede trabalhista sejam apreciados por um juízo totalmente estranho ao feito, o que, na verdade é um contrassenso.

A competência da justiça do trabalho se encontra expressa exatamente no art. 114, da CF, que foi modificada depois da EC45/2004, todas as causas oriundas da relação de trabalho, nestas incluídas, evidentemente, as penais que provêm dessa relação, vista sob o prisma individual (conflito entre empregado e empregador) coletivo (conflito entre sindicatos) e público (conflito entre empregados, empregadores ou ambos contra o Estado). Em todas essas circunstâncias pode haver crimes oriundos da relação de trabalho. A competência é, sem dúvida, da Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho, após a Emenda Constitucional nº 45/2004, possui competência plena para julgar causas penais que envolvam violação, direta ou

---

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.

indireta, de direitos trabalhistas, *ex vi* do disposto no artigo da atual *Lex Fundamental*.

Embora a Jurisdição, em princípio, seja una e indivisível, a realidade é que a Justiça do Trabalho sempre foi, e ainda é, formada pelo juiz natural que irá conhecer e julgar ações penais que versem acerca da violação de direitos trabalhistas oriundos da relação de emprego.

Neste contexto, afigura-se, de todo contraditório, reconhecer-se, em sede processual trabalhista, o ilícito penal derivado de violação de direito trabalhista e notificar a Justiça Comum, para que essa Justiça tome as providências legais cabíveis contra quem de direito.

O trabalho humano, indispensável à dinâmica socioeconômica do atual sistema capitalista de produção, representa a mola propulsora da época em que vivemos, sendo ampla a sua valorização constitucional.

Assim sendo, foi alvo de cuidadoso amparo pela legislação, definindo a CLT um grande rol de direitos conexos, sua reposição patrimonial, e diversas multas aos violadores de tais disposições. E para os casos de infrações mais graves, ilícitos penais, devidamente sancionados, foram previstos em diversos diplomas legais, completando um ciclo protetivo do elemento trabalhista em todos os seus âmbitos de manifestação.

O fator que determina a fixação da competência da Justiça do Trabalho para julgar crimes e contravenções penais encontra-se no fato de estas ocorrerem no âmbito de uma relação de trabalho. Assim, certas situações que atualmente são julgadas pela Justiça Comum, deveriam passar a ser de competência da Justiça Laboral.

No âmbito trabalhista, a situação é trágica: o título do Código Penal dedicado aos crimes contra a organização do trabalho é quase letra morta ante o desuso dos operadores do direito quanto aos tipos penais que decorrem da relação de trabalho. A pouca jurisprudência existente sobre os delitos em questão costuma ser negativa e raras as condenações, mesmo quando a Justiça Obreira constata, em definitivo,

as fraudes para frustrar os direitos previstos na legislação trabalhistas, nos casos individuais ou coletivos postos.

As conseqüências desastrosas dessa dura realidade são sentidas no cotidiano da Justiça do Trabalho, como o trabalho informal, a sonegação de direitos mediante diversas fraudes, ou, ainda, a simulação de ações trabalhistas para constituição de crédito privilegiado e burla a credores, entre outros, são todas condutas gravíssimas, mas de repúdio social diminuído ante a tolerância criminal estabelecida ao longo do tempo pela falta de competência penal da Justiça especializada.

Com efeito, atualmente, embora existente um Título do Código Penal dedicado aos crimes contra a organização do trabalho, a prática revela a inexistência de um efetivo Direito Penal do Trabalho.

Na verdade, a falta de uma jurisdição especializada para o trato da matéria levou, ao longo do tempo, quase que ao desuso dos tipos penais contidos nos artigos 197 a 207 do CP e, também, com relação aos demais identicamente aplicáveis às relações de trabalho, como o tipificado no art. 132 do CP – periclitção da vida ou saúde do trabalhador; 121, §3º - homicídio culposo em acidente do trabalho; 129, §6º - lesão corporal culposa em acidente do trabalho; art. 297, §§3º e 4º - omissão de anotação em CTPS; art. 299, *caput* – falsidade ideológica.

Neste contexto, os crimes que reduz à condição análoga à de escravo, disciplinado no artigo 149 do Código Penal, os crimes contra a organização do trabalho disposto nos artigos 197 a 207 do Código Penal, os crimes contra a administração da justiça praticados no curso de processo trabalhista, constantes nos artigos 342 a 359 do CP, e as contravenções penais relativas à organização do trabalho, inserida nos artigos 47 a 49 do Decreto-lei nº 3.688/41 (lei das contravenções penais), deverão mudar a sua competência da justiça comum para a justiça do trabalho.

Nos casos relacionados acima para que haja caracterização desses delitos se faz necessário o descumprimento da legislação trabalhista. No que diz respeito ao crime tipificado no artigo 149 do CP é imperioso para a sua configuração apurar o grau de

periculosidade e insalubridade a que o trabalhador esta inserido<sup>42</sup>, prerrogativas estas provenientes da Justiça do Trabalho.

---

<sup>42</sup> Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

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

§ 1º - Nas mesmas penas incorre quem:

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

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

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

I – contra criança ou adolescente;

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

## 6. CRIMES COMETIDOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Conforme já é de conhecimento, na atualidade, diante da evolução da Constituição Federal e dos próprios direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado está cada dia mais protegido. Inclusive, o empregador se torna responsável pela relação de trabalho existente, devendo ser responsabilizado caso ocorra alguma violação as normais trabalhistas.

Neste sentido, têm-se que o Direito do Trabalho visa, principalmente, a dignidade do trabalhador, para que as condições de trabalho sejam dignas, protegendo a integridade física e moral do obreiro.

Sendo assim, torna-se mais uma vez evidente a necessidade de ampliação da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar os crimes decorrentes da relação de emprego. O que acarretaria em uma ampliação da competência que, na verdade, sempre lhe pertenceu.

Caso o empregador deixe de garantir a segurança do obreiro no ambiente de trabalho, estando presente o nexo de causalidade entre o dano que o empregado viesse a sofrer e a conduta do empregador, este último seria culpado.

O Código Penal, no capítulo que trata dos crimes contra a liberdade individual, prescreve no art. 149, que será punido aquele que reduzir alguém a condição análoga a de escravo, através de submissão ao exercício de trabalhos forçados ou jornada exaustiva ou condições degradantes de trabalho.

Nesse caso o bem jurídico que o legislador buscou tutelar é a liberdade individual inerente a todo ser humano, pois reduzir alguém a condição análoga a de escravo fere princípios como o da dignidade da pessoa humana, principio esse resguardado pela nossa Constituição Federal.

Ademais, não se pode deixar de mencionar que além da liberdade, a norma incriminadora buscou tutelar também a regulação da relação de trabalho, para tentar evitar o cometimento dos crimes laborais próprios.

Outrossim, existem outros tipos penais que não estão inseridos no capítulo destinado pelo Código Penal aos crimes contra a organização do trabalho, mas que podem derivar de causas que envolvam relação de trabalho, quais sejam, o crime de falsidade ideológica disposto no artigo 299 do Código Penal, *in verbis*:

Art. 299 - Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante:

Pena - reclusão, de um a cinco anos, e multa, se o documento é público, e reclusão de um a três anos, e multa, se o documento é particular.

Parágrafo único - Se o agente é funcionário público, e comete o crime prevalecendo-se do cargo, ou se a falsificação ou alteração é de assentamento de registro civil, aumenta-se a pena de sexta parte.<sup>43</sup>

Bem como o crime de assédio sexual, disciplinado no artigo 216-A também do mesmo Código. Vejamos:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Parágrafo único. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.<sup>44</sup>

Em relação ao crime de falsidade ideológica o que se percebe é que normalmente a obrigação trabalhista é cumprida quando do ingresso da reclamação trabalhista, mas o crime nem sempre é investigado pelo Estado, seja pela morosidade da Justiça Comum ou pela dificuldade na apuração do crime, e é justamente isso que torna cada vez mais a Justiça do Trabalho a competente para julgar tais crimes.

No que se refere ao crime de assédio sexual, esse tipo penal é bastante comum gerar dano moral no âmbito trabalhista, dano este que compete à justiça laboral, conforme disposto no artigo 114, inciso VI da Constituição Federal que determina que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenizações por dano moral ou patrimonial que decorram de uma relação de trabalho.

---

<sup>43</sup> BRASIL. Código Penal.

<sup>44</sup> BRASIL. Código Penal.

Inclusive, nestes moldes, uma empresa foi responsável pelo suicídio cometido por um de seus funcionários, sendo considerado como acidente de trabalho, conforme se despreende da leitura da abaixo:

De chefe de sessão passou a controlar uma máquina cujo manuseio desconhecia [...] o que foi entendido pelo trabalhador como uma situação vexatória, dado que, no posto anterior, tinha certas responsabilidades que, para um homem como o autor que sabia apenas ler e escrever, era fundamental para afirmação de sua personalidade laboral e para o reconhecimento empresarial de seu trabalho. Segundo próprias palavras do falecido, era uma pessoa ordenada em excesso, com maior dedicação do que exigia o trabalho; não folgava os feriados o que legalmente tinha direito, porque, para ele, o trabalho vinha sempre em primeiro lugar; trabalhava já há 35 anos na empresa e acreditava que a empresa o apoiaria. Havia passado a uma situação de menosprezo ou vexame a partir do momento em que perdeu toda responsabilidade e teve até de aprender com colegas que, antes, eram seus subordinados como utilizar o computador incorporado à máquina que lhe foi destinada; nesse novo posto não se sentia produtivo... situação depressiva (que) não melhorou ante à falta de alternativas viáveis para o trabalhador – descartou o assessoramento sindical e o enfrentamento com a empresa por temer prejudicar suas filhas, também nela empregadas -, mas, ao contrário, se transformou em uma depressão maior quando passou a suspeitar que a empresa, na verdade, queria que ele antecipasse sua aposentadoria. Tão grave situação concluiu com a auto-agressão como forma de resolver o conflito que a decisão empresarial havia produzido em seu cérebro. Trata-se de um caso do chamado “tecnostress”.<sup>45</sup>

Inclusive, em uma análise mais profunda à realidade jurídica brasileira, evidencia-se que, atualmente, a prática de algum delito penal influencia, diretamente, na relação existente entre o empregado e o empregador.

Tal circunstância ocorre, por exemplo, quando o empregado comete algum “furto” na empresa, ou até mesmo algum tipo de assédio perante outro trabalhador, a legislação vigente trabalhista, prevê a possibilidade de dispensa por justa causa.

Esta previsão legal, qual seja, a dispensa por justa causa, está inserida na Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 482, *in verbis*:

Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;

<sup>45</sup> (Revista Justiça do Trabalho, Editora HS, Porto Alegre –RS, p. 62 n° 292, abril de 2008).

- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

**Parágrafo único.** Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.<sup>46</sup>

Ou seja, a Justiça do Trabalho, atualmente, já é, de certa forma, competente para julgar ações que envolvem práticas criminais, desde que estas ocorram de uma relação de trabalho.

Portanto, caso ocorra um crime no ambiente de trabalho, a Justiça do Trabalho tem todo o conhecimento para julgar o fato, principalmente porque possui competência para julgar as ações decorrentes da relação de emprego.

Sobre o tema, afirma Rodrigo Gonçalves Meneses que:

...a unidade de jurisdição representa, em nosso entender, a unificação da competência para todas as ações decorrentes de um mesmo fato jurídico (vinculado, essencialmente, à relação de trabalho) em um só órgão jurisdicional (a Justiça do Trabalho). Não a competência em sua tradicional definição de “medida da jurisdição”, mas entendida como adequação legítima entre o processo e o órgão jurisdicional.<sup>47</sup>

A Justiça do Trabalho tornaria além de mais justa, mais célere, o julgamento dos crimes que decorrem da relação de trabalho. Para tanto, de suma importância seria a criação de uma legislação específica, capaz de suprir a legislação criminal trabalhista.

Tal atualização de normas, acarretaria no processamento das lides de uma forma mais justa e, conseqüentemente, na efetiva prestação jurisdicional. Com isto não seria necessário a punição do empregador, mas tão somente a garantia do direito do empregado, seja em razão de violação as leis trabalhistas, seja em razão de crime cometido no ambiente de laboral.

<sup>46</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

<sup>47</sup> MENESES, Rodrigo Gonçalves. A competência criminal da Justiça do Trabalho. ConteudoJuridico, Brasília-DF, 2010. Pag. 3.

## 7. POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

No ano 2006, o Procurador-Geral da República com fundamento nos artigos 102, I, “a” e 103, VI, da Constituição Federal<sup>48</sup> e as normas pertinentes da Lei 9.868/99 ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3684, requerendo a declaração da inconstitucionalidade formal do art. 114, I da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004, ou, alternativamente, a declaração de inconstitucionalidade sem redução de texto, conferindo interpretação conforme a Constituição para afastar a competência criminal do Judiciário Trabalhista, e ainda, conferir a mesma, interpretação aos incisos IV e IX do art. 114 da CF, com eficácia *erga omnes*, *ex tunc* e efeito vinculante.

Ou seja, a medida cautelar foi pleiteada para suspender, *inaudita altera pars*, a eficácia do artigo 114, I, por alegada inconstitucionalidade formal, ou em caso de não acolhimento da tese, seja dada interpretação para afastar qualquer entendimento que atribua à Justiça do Trabalho competência criminal.

Ocorre que, a composição plena do STF no ano de 2007, no julgamento da medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade respectiva, cuja relatoria coube ao Ministro Cezar Peluso, deu provimento liminar à pretensão do *Parquet*, exarando decisão que foi assim ementada, vejamos:

COMPETÊNCIA CRIMINAL. Justiça do Trabalho. Ações penais. Processo e julgamento. Jurisdição penal genérica. Inexistência. Interpretação conforme dada ao artigo 114, incisos I, IV e IX da Constituição da República, acrescidos pela Emenda Constitucional nº 45, não atribui à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar ações penais.

Aliás, um dos principais argumentos utilizados pelos ministros do STF para não conceder a competência penal da Justiça Laboral foi o princípio do juiz natural, que é

---

<sup>48</sup> Art. 102. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:

I - processar e julgar, originariamente:

a) a ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual e a ação declaratória de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal;

Art. 103. Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade e a ação declaratória de constitucionalidade:

(...)

VI - o Procurador-Geral da República;

o princípio base do processo penal, que garante que as causas penais serão submetidas a um juiz imparcial e independente, estando assim, apto a realizar a atividade estatal, denominada de jurisdição.

O citado princípio, qual seja, o princípio do juiz natural, é aquele que disciplina acerca da imparcialidade do juiz, considerado competente para processar e julgar determinada causa, pelas normas gerais de competência e organização judiciária.

Ademais, atribuir à Justiça do Trabalho uma competência que a nova ordem constitucional já lhe garantiu, não é afastar a prerrogativa do juiz natural, muito pelo contrário, implica em confirmá-la submetendo as causas penais trabalhistas a um juízo que possui essa especialização para julgamento das mesmas.

Após a EC 45/2004 as competências relativas à Justiça do Trabalho foram substancialmente alargadas, conforme amplamente demonstrado até aqui, qualquer tentativa de limitar este novo alcance partindo da argumentação histórica de que a Justiça obreira não está preparada para absorver estas atribuições, ou de que essas competências materialmente feririam o Princípio do Juiz natural desfigurando o devido processo legal é perceber a Justiça laboral pela perspectiva subjetiva, empregador *versus* empregado, essa ótica já foi paradigmaticamente superada pela reforma do judiciário.

Para se tornar capaz dessa nova delegação, é preciso que a Justiça Trabalhista tenha competência ampla sobre a relação de trabalho que agora irá julgar, a qual deve ir além do mero aspecto patrimonial, para atingir o lado sancionatório, aplicando multas e julgando crimes.

Ademais, juiz natural é o apontado pela Constituição como competente para conhecer e julgar as causas que lhe são apresentadas e nisso não há qualquer vedação no corpo da Carta Magna, pelo contrário, há explícita concessão dessas competências, lembremo-nos o fato de que a Justiça Eleitoral não tem atribuição criminal expressa na Carta política, todavia, julga e processa crimes eleitorais sem qualquer contestação sob o argumento de que não há vedação expressa.

Mas para que isso ocorra, deverá haver uma legislação específica que regule o processo penal trabalhista, qual seja um Código Penal do Trabalho que garanta ao réu da Justiça laboral as mesmas garantias conferidas do processo penal comum.

Além disso, como a Justiça Laboral possui a *vis atrativa* julgando as lides que mesmo dependendo de questões de direito civil, tenha fundamento em pedido feito em razão de relação de emprego, o mesmo deveria acontecer em relação à competência penal.

Atualmente, o que se constata com a negativa a qualquer interpretação favorável à competência penal laboral pelo STF, é que a eficácia das decisões emanadas pela Justiça do Trabalho encontra-se seriamente ameaçada por um procedimento inadequado. A análise pela Justiça Comum<sup>1</sup> do aspecto penal das lides trabalhistas apenas dificulta a efetivação judicial dos direitos laborais. Nessas jurisdições, os atos processuais trabalhistas raramente são reaproveitados e a demora da solução do dissídio só se intensifica. A ausência de conhecimento laboral especializado leva muitas vezes à improcedência da ação, diminuindo ao final o próprio direito constitucional de acesso ao Poder Judiciário.

É preciso dotar o processo laboral de instrumentos úteis e eficientes, que permitam soluções rápidas, seguras e justas. E o caminho a ser seguido deve ser o da especialização da Justiça Laboral quanto ao bem jurídico “trabalho”, que abarque todos os seus desdobramentos em uma relação jurídica.

A decisão do STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3684, contra a qual não houve recurso, delimita importante tomada de posição contrária a competência penal trabalhista, mesmo com a reforma promovida pela Emenda Constitucional 45/2004. A despeito do posicionamento adotado pela nossa Suprema Corte diante do tema, não se pode dizer que seja uma questão definitiva, posto que o Supremo, em outras matérias, mudou seu posicionamento.

Assim sendo, o STF poderá futuramente retomar tal discussão, depois de amadurecer o tema, e acolher a jurisdição penal trabalhista, a semelhança do que aconteceu, por exemplo, com as ações indenizatórias acidentárias.

E nesse caso, só resta aguardar que a Suprema Corte adote, novamente, o princípio da unidade da convicção e, assim, permita eficaz aplicação do direito positivo, resultando também na plena adoção do princípio da efetividade e, principalmente, na concretização de, pelo menos, quatro princípios em que é assentada a Carta Magna vigente, quais sejam os valores sociais do trabalho; a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa; a elevação da ordem social tendo por base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar social; e o respeito à dignidade da pessoa humana.

## 8. EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 327/2009

Anteriormente à apresentação da PEC 327/09, já tramitava, desde 13 de dezembro de 2007, no Congresso Nacional o Projeto de Lei n.º 2636/2007, de autoria do Deputado Eduardo Valverde, que também tinha o propósito de atribuir competência penal à Justiça do Trabalho. Eis o teor do PL n.º 2636/2007, *in verbis*:

Projeto de Lei n.º 2636/2007 O Congresso Nacional decreta:

Art. 1 Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar os crimes oriundos da relação de trabalho.

Parágrafo único – Não estão abrangidos na competência acima determinada os crimes contra a organização do trabalho, tipificados nos artigos 197 a 207 do código penal brasileiro, quando praticados contra o sistema de órgãos e instituições que preservam, coletivamente, os direitos e deveres dos trabalhadores.

Art. 2 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.<sup>49</sup>

A justificativa usada para fundamentar tal projeto de lei se baseou no atual cenário de competência para apreciação da matéria, diante da impunidade e da falta de persecução penal nos crimes que envolvem relação de trabalho.

Em janeiro de 2011 o projeto de Lei foi arquivado sob a alegação de que o judiciário trabalhista já se encontrava totalmente saturado em face das alterações trazidas pela Emenda Constitucional 45/04.

Foi então que, no ano de 2009 foi feita uma proposta de Emenda à Constituição nº 327/09 que está tramitando na Câmara dos Deputados com o escopo de trazer para a Justiça do Trabalho a competência para julgamento de Ações Penais em matéria afeta à sua jurisdição.

A referida PEC 327/09 foi apresentada pelo Deputado Valtenir Pereira do PSB de Mato Grosso ao plenário da Câmara dos Deputados em 17 de fevereiro de 2009. Em 10 de março do mesmo ano, a proposta foi recebida pela CCJC (Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania), órgão integrante da Câmara dos Deputados responsável pela análise de admissibilidade das propostas de emenda a Constituição.

---

<sup>49</sup> Projeto de Lei n.º 2636/2007.

Em 05 de julho de 2011, o Deputado Delegado Protógenes do PCdoB de São Paulo, apresentou um parecer favorável à admissibilidade da PEC 327/09, com fundamento de que a mesma está de acordo com o artigo 60, inciso I, parágrafo 4º da Constituição Federal, artigo este que permite que a Constituição seja emendada, e de que a referida PEC possui o número mínimo de assinaturas exigidas.

Atualmente, a PEC 327/09 aguarda sua inclusão em pauta para a realização de Audiência Pública pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania para fins de debates. A aludida proposta de emenda pretende conceder a competência para apreciação da matéria trabalhista na esfera penal.

A primeira medida proposta pela PEC seria a retirada da primeira parte do inciso VI, do artigo 109 da CF (os crimes contra a organização do trabalho), excluindo assim, esta competência do âmbito da Justiça Federal, e colocando-o tal dispositivo no inciso X, do artigo 114, do mesmo diploma legal.

Os outros incisos acrescentados incluiriam na competência da Justiça do Trabalho as ações penais relativas ao trabalho em condições análogas as de escravo ou trabalhos degradantes (inciso IX, do art. 114/CF), além dos crimes praticados contra a organização do trabalho, as demais infrações decorrentes das relações de trabalho, sindicais, ou do exercício de greve (inciso XI, do art. 114/CF), bem como quaisquer outros crimes que envolvam o trabalho humano (inciso XII e XIII, do art. 114/CF).

Nesse caso, busca-se uma nova visão do Direito Penal do Trabalho, em defesa dos direitos sociais, do meio ambiente do trabalho e da saúde e integridade física dos trabalhadores, além da repressão aos atentados contra a liberdade de trabalho e liberdades sindicais. Ademais, competência penal da Justiça do Trabalho funcionaria como uma atividade complementar à fiscalização do trabalho.

O texto sugerido pelo Deputado Valtenir Pereira é o seguinte:

Art. 1º Os arts. 109, VI, e 114, da Constituição Federal, passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 109 (...)

VI – nos casos determinados por lei, os crimes contra o sistema financeiro e a ordem econômico-financeira;

Art. 114 (...)

IX – as ações trabalhistas e penais que envolvam submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo ou trabalho degradante;

X - as infrações penais praticadas contra a organização do trabalho e aquelas decorrentes das relações de trabalho, sindicais ou do exercício do direito de greve;

XI – os crimes contra a administração da Justiça, quando afetos à sua jurisdição, e aqueles decorrentes de atos praticados no curso de processo ou de investigação trabalhista, ou no âmbito das inspeções de trabalho;

XII – quaisquer delitos que envolvam o trabalho humano, bem como as infrações penais e de improbidade administrativa praticadas por agentes públicos em detrimento do valor social do trabalho;

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

Art. 2o Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.<sup>50</sup>

Em primeiro plano, a PEC 327/09 sugere uma nova redação para o inciso VI do artigo 109 da Constituição Federal. A referida proposta é retirar do inciso citado a primeira parte, onde está prevista a competência dos juízes federais para o julgamento dos “crimes contra a organização do trabalho”. Estes crimes estão previstos no Código Penal em seu Título IV, da Parte Especial – Dos Crimes contra a Organização do Trabalho.

Os artigos 197 ao 207 do Código penal elenca crimes tais quais “atentado contra a liberdade de trabalho”, “atentado contra a liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta”, “paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem”, dentre diversos outros crimes relacionados à organização do trabalho.

Nas palavras do Deputado Valtenir Pereira, na justificção da PEC 327/09, tais crimes “traduzem a repulsa social a diversas condutas praticadas no âmbito das relações de trabalho”.

Afirma ainda o Deputado Valtenir Pereira em sua justificção para a PEC 327/09 que:

Esses ilícitos se caracterizam não só como tipos penais, mas também como condutas que exigem indispensável dose de sociologia laboral para a aplicação das penas próprias, campo mais adequado à atuação do Juiz do Trabalho e do Procurador do Trabalho, já cotidianamente afetos às discussões entre o capital-trabalho e aos desvios nessa relação sócio-econômica.<sup>51</sup>

<sup>50</sup> PEREIRA. deputado valtenir. proposta de emenda à constituição no 327 de 2009.

<sup>51</sup> PEREIRA. deputado valtenir. proposta de emenda à constituição no 327 de 2009.

Em seguida a PEC 327/09 recomenda a inclusão no artigo 114 CF/88 dos incisos IX, X, XI e XII, e a renumeração do atual inciso IX delimitando a matéria Penal Trabalhista que deverá passar a ser de competência da Justiça do Trabalho.

Ainda nesse contexto, o novo inciso X do artigo 114/CF traz ainda a previsão da competência para o julgamento das infrações penais decorrentes das relações de trabalho, sindicais ou do exercício do direito de greve. Assim recepciona de forma ampla tais infrações, abarcando-se qualquer ilícito penal oriundo da relação trabalhista, abrangendo ainda na competência da especializada os crimes decorrentes da relação sindical e do exercício do direito de greve. É, quem sabe, dentre os incisos sugeridos pela PEC 327/09, o de maior amplitude, devido à quantidade de infrações penais que recepciona.

Logo depois, o inciso XI propõe a competência para julgamento dos crimes decorrentes de atos praticados no curso de processo ou de investigação trabalhista, ou no âmbito das inspeções de trabalho. Procura-se, assim, a completa cobertura para os crimes cometidos no âmbito processual trabalhista, seja na esfera judicial seja na administrativa.

Concluindo, o inciso XII busca abranger todos os demais crimes relativos à relação trabalhista que, por acaso, não se adéquem em nenhum dos incisos anteriores “quaisquer delitos que envolvam o trabalho humano”. Prevê ainda a competência para julgamento de infrações penais e de improbidade administrativa quando praticadas por agente público em prejuízo do valor social do trabalho.

Desta maneira, encerra-se o rol de competência da Justiça do Trabalho proposto pela PEC 327/2009, somando-se às já existentes, a competência para apreciação da matéria Penal-Trabalhista, em incisos que especificam os crimes sujeitos à sua jurisdição, bem como em incisos que englobam toda a matéria remanescente, conforme verifica-se com a redação do art. 114, inciso XII, atribuído pela PEC 327/09, buscando-se, assim, uma completa cobertura dos crimes ligados à relação de trabalho.

Ademais, o exercício da jurisdição criminal trabalhista, de fato, estimula a solução

amigável das lides e contribui para a erradicação de comportamentos lesivos ao trabalhador e à própria sociedade, diminuindo, por conseguinte, a litigiosidade nas relações entre capital x trabalho.

Atualmente, a eficácia das decisões emanadas pela Justiça do Trabalho encontra-se seriamente ameaçada por um procedimento inadequado. O exame pela Justiça Comum do aspecto penal das lides obreiras apenas dificulta a efetivação judicial dos direitos laborais. Nessas jurisdições, os atos processuais trabalhistas raramente são reaproveitados e a demora da solução do litígio só se intensifica. A ausência de informação laboral especializada leva muitas vezes à improcedência da ação, minando ao final o próprio direito constitucional de acesso ao Poder Judiciário.

Na atual circunstância laboral, aceitar-se que a eficácia de uma norma está intimamente ligada aos efeitos advindos do seu descumprimento, impondo-se ao Estado a busca de meios que garantam o seu respeito, tanto forçado quanto espontâneo. Deve-se dotar o processo laboral de instrumentos úteis e eficientes, que permitam soluções rápidas, seguras e justas. E o caminho a ser seguido deve ser o da especialização fatigante da Justiça Laboral quanto ao bem jurídico “trabalho”, que abarque todos os seus desdobramentos em uma relação jurídica.

Isso sim faria jus à própria dicção do inciso I do artigo 114 da CR/88, inserido pela Emenda Constitucional n. 45/04, pelo qual compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, sem qualquer restrição.

Pois a necessária adequação da Justiça Especializada Laboral frente à competência penal não mitiga a sua instrumentalidade à eficácia dos direitos fundamentais trabalhistas. Não se pode esquecer de que, ao lidar diariamente com as mais diversas questões obreiras, são os magistrados laborais detentores de um conhecimento específico acerca dos meandros das relações em apreço. Isso os torna os mais aptos para a análise, julgamento e cominação de quaisquer tipos de sanções frente à afronta aos dispositivos correlatos, imprimindo maior eficiência e rapidez à resolução dos conflitos.

A competência penal da Justiça do Trabalho é instrumental ao Direito material

trabalhista, por visar à sua efetividade e à promoção de seu basilar Princípio da Proteção. Tal atribuição é plenamente adequada à atual conjuntura socioeconômica do país, que clama por um ativo Estado Democrático de Direito, garantidor do gozo de direitos fundamentais e promotor da dignidade humana.

## 9. DIREITO PENAL DO TRABALHO

Atualmente no Brasil o direito penal do trabalho é um ramo praticamente inexistente, posto que a origem dessa disciplina estava ligada a proteção da produção econômica e ao do trabalho em si, visando principalmente a criminalização da greve.

Com o aparecimento do Estado Democrático, surgiu também um novo direito penal do trabalho, desta vez voltado à proteção do trabalhador, dos direitos sociais, de um meio ambiente de trabalho digno.

Neste contexto, podemos visualizar que o direito penal do trabalho não é inteiramente ligado ao direito penal clássico, posto que o primeiro está associado aos chamados direitos sociais, direitos estes considerados de segunda dimensão, enquanto que o segundo está ligado aos direitos de primeira dimensão.

O direito penal do trabalho se aproxima do que chamamos de direito penal econômico que visa à proteção da atividade econômica presente e desenvolvida na economia de livre mercado.

Atualmente, o judiciário brasileiro possui diversas ações que envolvem relação de trabalho, inclusive decorrente de crimes relacionados ao trabalho. O ideal para processar e julgar este tipo de ação, seria a existência de normas que envolvessem o Código Penal e a Consolidação das Leis do Trabalho, já que ao somatizar os dois, criaria-se uma espécie de legislação criminal trabalhista.

Nesta seara, portanto, ao invés da aplicação dos princípios de proteção ao trabalhador no pós encerramento da relação empregatícia, o direito penal trabalhista viria para garantir proteção durante toda a relação de trabalho de forma plena. E, assim, também garantiria que os empregadores iriam cumprir com as normas atinentes ao mundo do trabalho para evitar problemas com a Justiça Penal do Trabalho e sua rápida atuação.

É claro que para que haja uma operacionalização dessa competência penal trabalhista, haveria de ter várias modificações legislativas que atingiriam tanto a

Constituição Federal, obviamente através de Emenda Constitucional, quanto leis infraconstitucionais.

No que diz respeito à CF, seriam necessárias, no mínimo, as seguintes alterações, em primeiro lugar o art. 109, inciso IV, que passaria a incluir na ressalva a competência da Justiça do Trabalho, para processar os crimes contra a administração da própria Justiça, como acontece com a Justiça Militar e a Eleitoral.

Em segundo lugar o art. 109, inciso VI para excluir da competência da Justiça Federal o julgamento dos crimes contra a organização do trabalho. E por último, o art. 114, para incluir um inciso explicitando a competência penal da Justiça do Trabalho para os crimes penal-trabalhistas, assim entendidos aqueles cujo bem jurídico tutelado esteja relacionado com o valor trabalho, como os crimes contra a organização do trabalho, redução a condição análoga à de escravo e assédio sexual.

É claro que a preocupação referente à possibilidade de congestionamento da Justiça do Trabalho quanto à competência criminal, embora pertinente, quando estudada mais profundamente revela exatamente o contrário: a jurisdição penal trabalhista tem o poder de diminuir a litigiosidade nas relações entre trabalhador x empregador.

Ademais, esta reorganização judiciária provocará, por certo, num aumento de demanda para a Justiça Obreira, o que, aliás, já vem ocorrendo a partir da EC 45/2004. Daí provém a necessidade de se promoverem os meios adequados para a absorção das novas ações doravante endereçadas ao juízo trabalhista.

É evidente que a ampliação da competência da Justiça do Trabalho implicará em aumento de processos, por conseguinte em necessidade de expansão de seus órgãos, inclusive com a instituição de câmaras ou turmas ou varas especializadas para o julgamento de questões diversificadas, em todos os graus de jurisdição. O alcance de qualquer finalidade exige os meios capazes de implementar a medida.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> FONSECA, V. J. M. da Justiça do Trabalho – nova competência. In: COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.) Nova competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 375-391.

Especificamente em relação às ações penal-trabalhistas, entende-se que devam ser processadas em varas especializadas para este fim, criadas por lei de organização judiciária federal ou provimentos dos próprios Tribunais Regionais do Trabalho.

É Claro que se um dia o STF venha a reconhecer a competência material da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar ações penais em face de violação direta de direitos trabalhistas derivados da relação de emprego, será necessário uma longa "transição" até que a Justiça do Trabalho esteja totalmente apta para dirimir as ações penais postas sob sua apreciação.

Tal "transição" passará, necessariamente, pela criação das "Varas Penais do Trabalho", especializadas, como o título indica, no julgamento de ações penais trabalhistas. Tais Varas deverão estar aparelhadas não só materialmente, como também e, sobretudo, com pessoal técnico especializado devidamente treinados e especializados em matéria penal.

Sustenta-se, pois, a necessidade de conhecimento especializado para o trato dos delitos cometidos nas relações de trabalho, sem o qual as normas penais trabalhistas não têm eficácia prática e, conseqüentemente, persistem as violações criminosas à legislação social, multiplicando as ações trabalhistas que sobrecarregam a Justiça do Trabalho hodiernamente.

Ou seja, a jurisdição penal trabalhista é limitada a algumas condutas capituladas no ordenamento como delituosas, e o seu exercício, ainda que em pequena escala, estimula a solução amigável das lides laborais e contribui para a erradicação de comportamentos graves e nocivos ao trabalhador e à própria sociedade, como trabalho e salário sem registro, falsas anotações de jornada, entre outros, diminuindo, por conseguinte, o grau de litigiosidade nas relações entre capital x trabalho.

Ora, se houver uma rápida resposta do Judiciário que diga da violação ou não do ordenamento jurídico no caso concreto, a dúvida se desvanece e os infratores saberão quais as conseqüências da repetição da conduta, se lícita ou ilícita. No entanto, se, do contrário, protela-se a decisão meritória da questão, é inevitável

interpretar-se por uma complacência com o ilícito noticiado, pois o Estado, sabedor de uma possível violação aos preceitos legais, permanece por um bom tempo inerte diante da situação.

Pois assim, haveria a diminuição dos litígios trazidos para exame pelo Poder Judiciário, quer em decorrência da regularização do que anteriormente não era observado, quer por outros meios de solução extrajudiciais.

Não podemos mais atuar somente no campo reparatório, pois nem isso está funcionando, devido aos inúmeros processos na justiça comum e falta de funcionários, entre outras questões. O fato é que com um efetivo direito penal do trabalho, se passa a atuar de forma preventiva, o que se mostra o melhor caminho para educar trabalhadores e empregadores acerca dos crimes penais trabalhistas e conseqüentemente sua redução em face de uma atuação mais rápida.

O mau funcionamento do Poder Judiciário traz o seu próprio descrédito perante os cidadãos, em especial àqueles que dele recorrem para fazer valer seus direitos lesados. Beneficiam-se desta inoperância aqueles que visam seus benefícios pessoais causando prejuízos aos outros, e que se valem das várias “brechas” encontradas nas leis para arrastarem os processos judiciais por anos a fio, num verdadeiro ato de procrastinação, o qual merece ser abominado.

A competência penal trabalhista não será apenas uma jurisdição penal a mais, senão o resgate do respeito aos direitos sociais. O legislador tenha o bom-senso de tornar realidade o destaque que a Constituição deu ao trabalho humano, para que se sancionem com rigor os infratores dos preceitos sociais e se acabe de vez com este negócio de ganhar dinheiro fácil com a protelação do pagamento de créditos trabalhistas.

O fato é que a Constituição não veda expressamente o exercício da competência penal trabalhista pela Justiça Laboral, mas também não a atribui expressamente, mas tampouco faz essa atribuição as Justiças Estaduais.

Por outro lado, as garantias do devido processo legal e do juiz natural tem natureza

principlológica, assim como outros direitos fundamentais expressos na Carta Magna. Por isso, reconhecer a competência ampla da Justiça do Trabalho incluindo aí a penal, atende melhor a aplicação desses princípios.

## 10. CONCLUSÃO

Percebe-se que jurisdição e competência são conceitos intensamente relacionados, mas que não se confundem. O objetivo principal da competência é o de promover a adequada função jurisdicional.

Assim, no momento em que se divide a competência em funcional, material e territorial, assegura ser a Justiça do Trabalho a competente para apreciar causas que envolvam crimes contra a organização do trabalho, pois o contrário seria algo totalmente atrasado.

Ademais, a mudança trazida pela nova redação do artigo 114 da Constituição Federal veio com o intuito, somente de conceder a Justiça Laboral a prerrogativa de julgar todas as lides trabalhistas e não apenas as relações previstas na CLT.

Dessas novas competências a ação penal seria a mais eficiente arma de afirmação da Justiça do Trabalho, o remédio mais eficaz em defesa da dignidade do trabalho humano, da cidadania, da erradicação da pobreza e da redução das desigualdades sócias. A sentença trabalhista decidiria de maneira ampla todas as questões envolvendo o labor humano: a relação autônoma, a individual, a coletiva, a pública e a penal.

O preceito fundamental trabalhista visa zelar pela dignidade do trabalhador e nesse caso, o mais acertado é devolver a Justiça do Trabalho uma competência que já lhe pertencia, para que assim os crimes decorrentes das relações de trabalho não fiquem impunes.

O chamado direito penal do trabalho, inclusive, já é reconhecido por diversos doutrinadores, que defendem, assim como o presente trabalho, a sua criação efetiva, com normas próprias e maior efetividade jurídica.

Neste sentido, evidencia-se cada vez mais a necessidade de atualização das normas brasileiras, para ampliar ainda mais a competência trabalhista, tornando

possível o julgamento das lides que envolvam delitos criminais decorrentes do trabalho, pela Justiça do Trabalho.

Em outras palavras, o denominado direito penal trabalhista, seria apenas uma ampliação da Justiça do Trabalho, que passaria a processar e julgar os delitos que envolvessem trabalho, evidente que com a total atualização da legislação, ou seja, uma espécie de criação de Código Penal do Trabalho.

Ou seja, reconhecer de forma ampla e abrangente as novas competências Constitucionais trazidas pela reforma e agora positivadas na Lei máxima, é reconhecer que depois da Emenda 45/2004 a Justiça do Trabalho tornou-se competente para julgar todas as controvérsias oriundas do trabalho humano. É reconhecer, ainda, sua competência para julgar crimes oriundos dessas ações, como por exemplo, os praticados no curso do regular exercício do Direito coletivo fundamental da greve.

Se pudesse a Justiça do Trabalho aplicar as sanções penais, estaria a legislação trabalhista muito mais protegida e valorizada. A atribuição para aplicá-las representaria um importante instrumento a serviço da justiça, proporcionando uma maior efetividade das normas que tutelam o trabalho humano, pois a maior coerção exercida pelas sanções criminais obstaría, de forma mais hábil, a tentativa de ludibriar as questões legais trabalhistas, que passaria a ser evitada como um meio de afastar as consequências judiciais sancionatórias.

A discussão quanto à competência ou não para a apreciação dos crimes relacionados com o trabalho não deveria perder de vista alguns aspectos fundamentais para o próprio Direito, como por exemplo, o fato de que as leis existem para serem cumpridas; que o Poder Judiciário foi instituído para garantir tal efetividade; que os direitos subjetivos devem ser respeitados; e a sua tutela eficaz deve ser praticada da maneira mais rápida possível.

Continua em tramitação na Câmara dos Deputados a PEC 327/2009, pela qual se busca corrigir tal distorção, atribuindo, formal e finalmente, a competência penal à Justiça do Trabalho.

Enfim reconhecer na Justiça do Trabalho um novo ramo do Judiciário apto a resolver integralmente as demandas oriundas das controvérsias fundadas no fator “trabalho”, da forma como dispõe a *Carta Magna* de maneira límpida, é preservá-la de nossas próprias motivações.

Não há dúvidas que o Constituinte reservou à Justiça obreira competências muito maiores do que a Jurisprudência tem reconhecido atualmente. A resistência a essa nova Justiça parece inexplicável. Não há nenhum empecilho jurídico em reconhecer essas novas atribuições. Inclusive, a Constituição Federal de 1988 prevê, de forma expressa, que “compete a Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho.”

Dessas novas competências a ação penal seria a mais eficiente arma de afirmação da Justiça do Trabalho, o remédio mais eficaz em defesa da dignidade do trabalho humano, da cidadania, da erradicação da pobreza e da redução das desigualdades sócias. A sentença trabalhista decidiria de maneira ampla todas as questões envolvendo o labor humano.

A ação trabalhista não pode ser um bom negócio para o mau empregador, visto que a Justiça do Trabalho ao reconhecer ilícitos de natureza administrativa ou penal nada pode fazer senão enviar ofícios para que outro órgão possa tomar providências, que nunca serão tomadas.

Reconhecer de forma ampla e abrangente as novas competências Constitucionais trazidas pela reforma e agora positivadas na Carta Magna, é reconhecer que depois da Emenda 45/2004 a Justiça do Trabalho tornou-se competente para julgar todas as controvérsias oriundas do trabalho humano. É reconhecer, ainda, sua competência para julgar crimes oriundos dessas ações.

Em fim reconhecer na Justiça do Trabalho um novo ramo do Judiciário apto a resolver integralmente as demandas oriundas das controvérsias fundadas no fator “trabalho”, da forma como dispõe a *Carta Magna* de maneira límpida, é preservá-la de nossas próprias motivações.

Por todo o exposto, a competência penal da Justiça do Trabalho é um importante aparelho ao Direito material trabalhista, por visar à sua efetividade e à promoção de seu fundamental Princípio da Proteção. Tal atribuição é inteiramente adequada à atual circunstância socioeconômica em que vive o país, que protesta por um Estado Democrático de Direito mais ativo, para que garanta assim o gozo de direitos fundamentais e proteção da dignidade humana.

## REFERÊNCIAS

ALELUIA, Thais Mendonça. **Direito do Trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2014.

ANDREUCCI, Ricardo Antonio. **Direito Penal do Trabalho** - 5ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Consolidação das leis trabalhistas, 1943.**

BRASIL. **Constituição Federal, 1988.**

BRASIL. **Código Civil, 2002.**

\_\_\_\_\_.Brasil. **Constituição Federal do Brasil de 1946**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)>. Acesso em 11 setembro 2015.

\_\_\_\_\_.Brasil. **Constituição Federal do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 06 agosto 2015..

\_\_\_\_\_.Brasil. **Código Penal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em 24 de agosto 2015.

\_\_\_\_\_.Brasil. **Código de Processo Penal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del3689compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689compilado.htm)> Acesso em: 24 agosto 2015.

\_\_\_\_\_.Brasil. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 24 de agosto de 2015.

\_\_\_\_\_.Brasil. **Lei nº 8.984/95**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8984.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8984.htm)>. Acesso em: 26 de setembro de 2015.

\_\_\_\_\_.Brasil. **Decreto-lei nº 3.688/41**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del3688.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3688.htm)>. Acesso em: 20 de setembro de 2015.

\_\_\_\_\_.Brasil. **ADI nº 3684 - STF - ADI 3684 MC - DF / Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=ADI-MC.SCLA.+E+3684>>. Acesso em: 30 de setembro de 2015.

\_\_\_\_\_.Brasil. **PEC nº 327/09.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=423901>>. Acesso em: 30 de agosto de 2015.

\_\_\_\_\_.CABRAL, Wyslley Morais. **Proposta de Emenda à Constituição nº 327/09: atribuição da competência penal à Justiça do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/proposta-de-emenda-%C3%A0-constitui%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-32709-atribui%C3%A7%C3%A3o-da-compet%C3%Aancia-penal-%C3%A0justi%C3%A7a-do-tra>>. Acesso em: 20 de setembro de 2015.

COUTINHO, Sandra Renata Lima. A “relação de trabalho” após a emenda constitucional nº45/04. Monografia apresentada ao JusPODIVM. Curso de Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho. Salvador, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

\_\_\_\_\_.FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Da competência penal na Justiça do Trabalho.** Disponível em: <<http://http://jus.com.br/pareceres/16676/da-competencia-penal-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 29 de setembro de 2015.

FONSECA, V. J. M. da Justiça do Trabalho – nova competência. In: COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.) **Nova competência da Justiça do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005. p. 375-391.

GARCIA, Gustavo Filie Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal. Parte Especial, volume II.** Niterói-RJ. 2007. Impetus. 4ª Edição.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 6ª.ed. São Paulo: LTr, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2013.

LEMOES, Vanessa Lima Santório Passos de. **Elementos da relação de emprego nos contratos de trabalho do advogado.** Apresentada na Faculdade Baiana de Direito. Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho, 1ª turma.

LUNA, Luan Victor de Souza. **Competência criminal na Justiça do Trabalho.** Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3641, 20 jun. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24753>>. Acesso em: 05 de setembro de 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho,** 30 Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

MARQUES, José Frederico Marques. **Da competência em matéria penal**. 2000, Campinas – SP. Editora Millennium (1ª Edição Atualizada)

MELHADO, Reginaldo. "**Da Dicotomia ao Conceito Aberto: as Novas Competências da Justiça do Trabalho**" in COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coordenadores). *Justiça do Trabalho: Competência Ampliada*. São Paulo: LTr, 2005, p. 314.

MENESES, Rodrigo Gonçalves. **A competência criminal da Justiça do Trabalho**. Conteudo Juridico, Brasília-DF, 2010.

MIRABETE, Júlio Fabbrini. **Processo Penal**, Ed. Atlas, 2001, 11. Ed. P. 170

NASCIMENTO, Amauri Mascavo. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo-SP. Saraiva. 2001.

NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade civil no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código Penal Comentado**. São Paulo-SP. Revista dos Tribunais. 2007. 7ª Edição (2ª tiragem)

PESSOA, Valton. **Manual de Processo do Trabalho**, 3º Ed. Salvador: Juspodivm, 2009.

Revista Justiça do Trabalho, Editora HS, Porto Alegre –RS, p. 62 nº 292, abril de 2008.

**Revista dos Tribunais**. São Paulo: Revista dos Tribunais LTDA, 2005.

\_\_\_\_\_.ROCHA, Manuela Carvalho de Oliveira. **Competências da Justiça do Trabalho**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n. 3283, 27 jun. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22103>>. Acesso em: 30 de setembro de 2015.

\_\_\_\_\_.SANTOS, Jaqueline Cazoti. **Competência penal da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo)>. Acesso em: 29 de setembro de 2015.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 9ª Ed. São Paulo: Método, 2012.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 4<sup>a</sup>.ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2007.

\_\_\_\_\_.SILCA, Giselle Cristina Lopes da. **Noções básicas de Direito Processual do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2505>>. Acesso em 30 de setembro de 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Regras sobre competência territorial devem beneficiar o mais carente. 21 ago. 2013. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/regras-sobre-competencia-territorial-devem-beneficiar-o-mais-carente](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/regras-sobre-competencia-territorial-devem-beneficiar-o-mais-carente). Acesso em: 30 de setembro de 2015.