

A NOVA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE MUDANÇAS (ADEQUAÇÃO ATUALIZAÇÃO) NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.

Beatriz de Souza Fernandes¹
Marcelo de Barros Dantas²

RESUMO

O presente trabalho aborda a problemática existente dentro da Justiça do Trabalho quando essa ganhou seu espaço específico no Poder Judiciário, porém não o fez de forma efetiva. Houve a necessidade da criação da Emenda Constitucional n.45/04 para ampliar a competência processual. Este trabalho irá tratar da evolução da Justiça do Trabalho nos aspectos da ampliação de sua atuação e da necessidade de adequação processual, mostrando as mudanças ocasionadas após a reforma, à continuidade de algumas lacunas e apresentando propostas para a solução dessas. Não adianta para a Justiça do Trabalho a criação de leis específicas para a dissolução desses problemas, é necessária uma reforma na Lei geral para definir os conflitos que dificultam o acesso à Justiça.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Competência. Emenda Constitucional. Relação de emprego. Relação de Trabalho.

THE NEW POWERS OF THE LABOUR COURT AND THE NEED FOR CHANGE (ADEQUATION AND UPDATE) IN THE PROCEDURAL WORK LAW.

ABSTRACT

This paper discusses the problem that exists within the Labour Court when they won their specific space in the judiciary, but did not do it effectively. There was the necessity of creating the Constitutional Amendment n. 45/04 to extend the procedural powers. This paper will address the evolution of the Labour Court on aspects of the expansion of its operations and the need for adaptation process showing changes arising after the changes, the continuity of some gaps and proposals for resolving these. It's no use to the Labour Court the creation of specific laws for the dissolution of these problem, reform is necessary to define the general law conflicts that hinder access to justice.

Keywords: Labor Court. Jurisdiction. Constitutional Amendment. Employment relationship. Employment relationship.

¹ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI/RN. E-mail: beatrizstfernandes@hotmail.com

² Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI/RN. E-mail: marcelobdantas@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho é um ramo do Poder Judiciário que possui leis e normas específicas. O Direito Processual evoluiu como um todo, diante de uma verdadeira revolução doutrinária, visando à submissão aos princípios da efetividade, da celeridade, da simplicidade, da economia e da adequação. Porém ao analisarmos o Direito Processual do Trabalho, percebemos que essa evolução não o atingiu; não ocorrendo dentro dele uma renovação ou atualização doutrinária ou mesmo legislativa que fosse considerada 100% (cem por cento) efetiva. “As alterações, quando existiram, foram cosméticas, e várias delas absolutamente inúteis”, como bem discriminou Carlos Henrique da Silva Zangrando (ZANGRANDO, 2010, Revista do Direito Trabalhista).

A problemática a ser discutida se caracteriza no fato de que mesmo após uma reforma no judiciário, como foi a Emenda Constitucional n. 45/04 (Constituição Federal, BRASIL, 2004), visando um saneamento das lacunas deixadas pelas leis gerais, a Lei continuou incorrendo em falhas, prejudicando por muitas vezes o andamento do processo bem como violando os princípios do devido processo legal.

Como leciona Norberto Bobbio (1997, citado por CHAVES, 2007, p. 65) acerca das lacunas

Não há a falta de uma norma, mas a falta de uma norma justa, isto é, de uma norma que se desejaria que existisse, mas que não existe. Uma vez que as lacunas derivam não da consideração do ordenamento jurídico como ele é, mas da comparação entre ordenamento jurídico como ele é e como deveria ser, foram chamadas de ‘ideológicas’, para distingui-las daquelas que eventualmente se encontrassem no ordenamento jurídico como ele é, e que se podem chamar de ‘reais’.

Ademais perceberemos que aconteceram tentativas frustradas do Tribunal Superior em sanar os conflitos que se instauravam nas menores instâncias, como foi o caso da Instrução Normativa n. 27/05, restando sempre expectativas não alcançadas daqueles que lidam com a Justiça do Trabalho nos polos das ações como para aqueles que buscam alcançar os direitos das partes.

Com isso é notória a necessidade urgente de uma reforma nos modos procedimentais do Processo do Trabalho, levando em consideração primordial a nova competência ante o fim da dicotomia empregado/empregador, se fazendo novas propostas para serem aderidas as leis trabalhistas, com o objetivo de efetivar realmente e tornar eficaz a nova competência

estabelecida pós Emenda Constitucional n. 45/2004, e assim atingir um número cada vez maior de pessoas que necessitam de amparo legal.

A metodologia utilizada será a pesquisa bibliográfica com análise da legislação e jurisprudência brasileira junto com o método dialético. Esta pesquisa terá como estudo a Competência da Justiça do Trabalho antes da reforma no Judiciário e após esta, analisando para tanto o posicionamento dos Tribunais Regionais do Brasil, fazendo comparativos em como se portava a jurisprudência brasileira antes e depois da Emenda Constitucional n. 45/04.

Para a realização do trabalho é necessário levantar informações da origem da Justiça do Trabalho e do seu desenvolvimento dentro do Poder Judiciário Brasileiro. Após isso explicar as mudanças ocorridas e o resultado pretendido com a Emenda Constitucional n. 45/04, frisando sempre na Competência e no novo modo Processual Trabalhista. Por fim será feita a análise da doutrina e jurisprudência referente ao assunto, apresentando novas propostas no que tange a Competência do Direito Processual do Trabalho e os seus procedimentos.

2 O INÍCIO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Começaremos nesse tópico explicando como se originou a Justiça do Trabalho, como o direito processual do trabalho começou. É importante conhecer a história da Justiça do Trabalho bem como sua evolução para um melhor entendimento acerca da competência da mesma, afinal é fundamental conhecer o passado e a evolução da ciência que se pretende estudar.

A teoria geral do processo é constituída por um conjunto de três subsistemas processuais os quais seriam a teoria geral do processo civil, a teoria geral do processo penal e a teoria geral do processo do trabalho. Quando comparado a outros ramos do direito e da ciência jurídica, podemos dizer que o Direito Processual do Trabalho é bastante recente, porém defeituoso.

É fácil perceber a necessidade da Justiça do Trabalho começar a tomar proporção no período da Primeira Revolução Industrial, onde havia cadeia de produção, condições de trabalho operário e não mais escravo, como sintetiza Luciano Athayde Chaves (CHAVES, 2009, p. 132) quando fala sobre a “transição de um modelo de amplo liberalismo contratual para um ambiente tingido pela tensão de classes, gênese da questão social”, de forma que os trabalhadores tomaram consciência da identidade de seus interesses.

Porém o Estado Liberal tinha por idéia não interferir nas relações entre empregados e empregadores. Só que com a evolução da Revolução Industrial, e os empregados cada vez

mais organizados em busca de seus “direitos”, como por exemplo, realizando greves, os governantes começaram a perceber uma queda na produção, resultando assim em prejuízo não só para os proprietários das fábricas, mas também para o Estado, de forma que esse passou a interferir para solucionar os conflitos trabalhistas.

Diante dessa situação ocorre a necessidade de expandir o Direito do Trabalho e começar o desenvolvimento processualístico especializado, nascendo assim o Processo do Trabalho, para a solução de conflitos trabalhistas resumindo assim:

Ora, como processo, em sentido amplo, significa sequência ordenada e predeterminada de atos destinados a compor litígios, as primeiras medidas estatais tomadas nesse sentido marcaram o nascimento do Direito Processual do Trabalho (GIGLIO; CORRÊA, 2007, p. 2).

Assim a evolução processual trabalhista ocorreu no mundo começando com as tentativas de conciliação espontânea, obrigatória e mediação. O Estado cada vez mais intervencionista passou a criação da arbitragem particular ou oficial aos órgãos permanentes, com a função de conhecer e dirimir litígios trabalhistas.

2.1 A Evolução do sistema brasileiro para julgar questões trabalhistas

No Brasil o início da Justiça do Trabalho foi uma questão de evolução, posto que mesmo antes dessa se definir, já se solucionavam conflitos trabalhistas em sede da Justiça Comum, para que esses não ficassem sem resolução, como diz Campos Batalha (BATALHA, 1995. p. 206-261 citado por CHAVES, Luciano A., 2009. p. 134 -135):

Em sua primeira fase, o poder de dizer o direito acerca das relações de trabalho então amalgamadas nas leis civis e comerciais, competiu à magistratura ordinária. Não só os juízes comuns dirimiam as controvérsias, como também o rito processual era fixado pelas leis ordinárias do processo (...). O Regulamento n.737, de 25 de novembro de 1850, previa o rito sumário para as ações resultantes de contrato de trabalho, seguindo as normas comuns de organização judiciária.

Assim, à época do Decreto 737, de 1850, (estendido às lides civis em 1890, pelo Decreto 763), as lides trabalhistas eram julgadas pela Justiça Comum. Até que em 05 de novembro 1907 por força da Lei n.1.637, foram criados os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, porém não chegaram a ser implantados.

Os primeiros tribunais trabalhistas no Brasil foram criados em 1922 através da Lei Estadual n.1.869, que eram os Tribunais Rurais, presididos por um juiz de direito e constituídos pelo sistema paritário.

O Estado Brasileiro lançou-se à missão de regulamentar o trabalho, então a partir de 1930 o Governo Provisório passou a editar várias normas trabalhistas, leis protetivas e criou organismos estatais voltados à fiscalização e modernização das relações de trabalho. Dessa forma surgiu o Ministério do Trabalho e posteriormente a Justiça do Trabalho. Em 1932 o Decreto n. 21.364 criou as Comissões Mistas de Conciliação (destinadas aos conflitos coletivos) e o Decreto n. 22.132 criou as Juntas de Conciliação e Julgamento (para dissídios individuais).

Em 1934 a Constituição Federal, em seu art. 122 instituiu a Justiça do Trabalho, mas ainda não a reconhecia como órgão do Poder Judiciário:

Art. 122 – Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. Parágrafo único. A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerão sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.

A Constituição de 1937 manteve o texto e disse que a Justiça do Trabalho deveria ser regulada por lei, o que ocorreu em 1939, com o Decreto Lei n. 1.237, de maio de 1939. Mas só entrou em vigor em maio de 1941 com o Decreto n. 6.596 que instaurou definitivamente a Justiça do Trabalho, de forma autônoma em relação às outras justiças, como exemplo à Comum, sendo imperativa em suas decisões e podendo executar as suas próprias diligências. Ela foi organizada integrando as Juntas de Conciliação e Julgamento, os Conselhos Regionais do Trabalho (atualmente chamados de TRT – Tribunal Regional do Trabalho) e o Conselho Superior do Trabalho (hoje Tribunal Superior do Trabalho).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ocorre em 1943, juntando todas as leis trabalhistas em um único diploma, trazendo regras processuais e de organização; no entanto manteve-se a estrutura dada à Justiça do Trabalho pelo Decreto de 1939.

Em 1946, com a Constituição Federal no art. 94, V, enfim, a Justiça do Trabalho foi integrada ao Poder Judiciário, embora já houvesse legislações anteriores que estendessem aos

juízes do trabalho as garantias de magistratura, como foi no Decreto Lei n. 9.797 de novembro de 1946.

A atual Constituição Federal vigente em nosso país desde 1988 não trouxe mudanças significativas em relação à organização da Justiça do Trabalho. Algumas leis esparsas e emendas ainda foram inseridas no ordenamento jurídico com algumas alterações sobre processo trabalhista, como ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (LEITE, 2007) quando diz que:

A Constituição brasileira de 1988 contém não apenas normas (regras e princípios) gerais do direito processual, mas também normas (regras e princípios) específicos do direito processual do trabalho, tais como as que dispõem sobre a competência da Justiça do Trabalho (CF, art 114, incisos e parágrafos, com redação dada pela EC n. 45/2004).

Contudo pode-se observar que a Justiça do Trabalho percorreu um longo caminho para se tornar competente para julgar os seus próprios conflitos e continua ainda tendo lacunas e falhas no que diz respeito à competência para apreciar suas lides.

3 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO ANTES DA EC N. 45/04

A Justiça do Trabalho no Brasil como vimos anteriormente passou por um longo período de transição até poder ser inserida no Poder Judiciário e ser caracterizada como competente para solucionar os seus próprios conflitos. O que ocorre é que, como quase toda regra têm sua exceção, nesse ramo da Justiça não foi diferente, visto existirem lacunas e falhas nessas regras, as quais foram parcialmente sanadas com a Emenda Constitucional de 45/2004.

Na história do Direito Brasileiro pode-se dizer que a competência da Justiça do Trabalho tinha como preceito fundamental a qualificação jurídica dos seus sujeitos, os quais eram empregados (trabalhadores) de um lado e empregadores do outro. Isso era observado na Constituição Federal desde a Carta de 1937 como, por exemplo, no discurso do então presidente Getúlio Vargas quando em ato público instaurou a Justiça do Trabalho:

A Justiça do Trabalho, que declaro instalada neste histórico Primeiro de Maio, tem essa missão: Cumpre-lhe defender de todos os perigos nossa modelar legislação social-trabalhista, aprimorá-la pela jurisprudência coerente e pela retidão e firmeza das sentenças. Da nova magistratura outra coisa não esperam Governo, Empregados e Empregadores.

até a Carta de 1988, no artigo 114, que cuidava em explicar a competência da Justiça do trabalho (antes da EC 45/2004):

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo 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.

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

§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Dessa forma não se preocupa a Justiça do trabalho em solucionar litígios da relação de emprego ou de trabalho, mas tão somente as lides entre trabalhadores e empregadores, e outras poucas demandas, quando expressamente autorizadas. Isso fica claro na explicação de Luciano Athayde Chaves quando ensina que

“a relação jurídica entre empregados e empregadores só pode ser uma relação de emprego, mas, para se estabelecer a competência do Judiciário do Trabalho, era preciso que ambos estivessem na lide processual, ou que seus sujeitos ao menos como tal se afirmassem.”

Diante dessa situação ocorria que para alguns casos, como por exemplo, a cobrança do FGTS, tida como uma ação trabalhista típica, uma vez que versa sobre matéria de Direito do Trabalho, o órgão competente para julgar era a Justiça Comum, posto que no polo ativo da ação, não se encontrava um trabalhador e sim o órgão gestor do Fundo. Outro exemplo são as ações relativas às penalidades administrativas, até então submetidas à Justiça Federal, como também seriam de competência desse mesmo órgão judiciário as questões relativas a movimentação do Fundo de Garantia:

STJ Súmula nº 82 - 18/06/1993 - DJ 02.07.1993:

Competência - Feitos Relativos a Movimentação do FGTS - Processo e Julgamento:

“Compete à Justiça Federal, excluídas as reclamações trabalhistas, processar e julgar os feitos relativos a movimentação do FGTS”.

Percebe-se por oportuno que até esse momento histórico da Justiça do Trabalho sua competência era bastante restrita ao trabalho subordinado, presa a dicotomia empregado versus empregador o que não era saudável, posto que com o fracionamento da competência entre Justiça do Trabalho, Justiça Comum e Justiça Federal, ocorria um enfraquecimento das decisões, pois às vezes esses tribunais não especializados traziam soluções contraditórias para questões que versavam sobre a mesma matéria.

Percebe-se então a dificuldade em concentrar e distinguir a competência para a solução dos conflitos trabalhistas, “vivenciamos, então, uma séria crise de identidade no Direito Processual do Trabalho. Se um dia foi ele revolucionário e renovador, hoje se encontra amarrado a uma legislação vetusta e inadequada” (ZANGRANDO, 2010, Revista do Direito Trabalhista).

Ante aos vários conflitos de competência, decisões contrárias entre tribunais distintos, houve a necessidade da criação da Emenda Constitucional n. 45/2004, que entre as muitas alterações que trouxe, vamos focar especificamente no artigo 114, inciso I da Constituição Federal, onde esta pôs fim à dicotomia empregado versus empregador ampliando a competência para relações de trabalho, voltando cada vez mais à resolução dos conflitos trabalhistas para a Justiça específica, a do Trabalho.

4 FIM DA EXCLUSIVIDADE EMPREGADO/EMPREGADOR (EC 45/2004)

Em 2004 a Emenda Constitucional n.45 ampliou, em razão da matéria, a competência processual trabalhista colocando fim na exclusividade que se dava a somente os conflitos entre empregado e empregador poderem ser solucionados dentro da Justiça do Trabalho, dilatando assim a capacidade processual para as “relações de trabalho” como percebido no atual texto do artigo 114, inciso I da Constituição Federal pós reforma:

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;

Ainda assim não é uma matéria solidificada, ou seja, ainda existem controvérsias uma vez que a reforma constitucional pode-se dizer, não foi completada, portanto ainda veremos, como já existe, divergências doutrinárias e jurisprudenciais.

4.1 Diferenças entre relação de empregado/empregador para relações de trabalho.

Para compreender porque a Emenda Constitucional n.45 foi tão importante para o processo do trabalho, é necessário começar compreendendo a diferença que existia no texto constitucional antes da reforma e pós reforma, no sentido da regência da competência para relação de emprego e relação de trabalho.

Nesse sentido a própria CLT traz o conceito de empregador e empregado em seus artigos 2º 3º, respectivamente, como sendo:

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”.

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

ou pode-se caracterizar ainda como o doutrinador Amauri Mascaro, que diz ser “a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado.” (NASCIMENTO, 2004, p. 500).

Para haver relação de emprego são necessários pressupostos caracterizadores desse tipo de relação como ensina, por exemplo, a doutrinadora Alice Monteiro de Barros (BARROS, 2010, p 264):

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. Daí se extraem os pressupostos do conceito de empregado, os quais poderão ser alinhados em: pessoalidade, não eventualidade, salário e subordinação jurídica (art. 3º da CLT). Esses pressupostos deverão coexistir.

Já as relações de trabalho consistem “no vínculo resultante da prestação pessoal de serviços em proveito de outrem, pessoa física ou jurídica, que os remunera” (GIGLIO, 2007, p.37), sendo necessariamente oneroso e *intuitu personae* em relação ao prestador de serviço. “Mas, como todo ajuste jurídico, pressupõe agente capaz, objeto lícito, ou não vedado por lei, e autenticidade de vontade, manifestada sem vício.” Diferentemente das relações de emprego, nesse caso é necessário contrato de direito privado, firmado entre as partes de forma consensual, não sendo necessário nos polos da ação estar exatamente um empregado e um

empregador, ou seja, a pessoalidade do empregador não é requisito básico para esse tipo de relação.

Assim a relação de trabalho tem caráter genérico, sendo a relação de emprego espécie desta, como ensina o Ministro Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2004):

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

4.2 Pessoas alcançadas pela competência da Relação de Trabalho

Antes da Emenda Constitucional aqui estudada, a competência da Justiça do Trabalho se limitava às relações de emprego e a outras especificadas por lei. Quando em 2004 ocorreu a reforma do artigo 114, inciso I, da Constituição Federal vários outros trabalhadores foram abrangidos para, quando necessário resolver seus conflitos, procurarem a Justiça especializada e não mais a Justiça Comum.

Como o conceito de relação de trabalho é mais amplo do que o de relação de emprego, incluiu-se, portanto, as relações provenientes de contratos de trabalho, como sendo toda prestação de serviço feita por uma pessoa natural à outra pessoa dessa mesma natureza ou jurídica, ou seja, é necessário apenas que exista uma prestação de serviço feita por uma pessoa física, caracterizando assim o trabalho.

Com isso passaram a ser abrangidos pela nova competência as ações que envolvem atividade de prestadores autônomos de serviço, como por exemplo, corretores, médicos, advogados, etc.; quando envolve acidentes de trabalho e ainda no caso dos portuários. Os servidores públicos, mesmo os regidos pelo regime estatutário e ocupantes de cargo de confiança, também passaram a serem amparados pela Justiça do Trabalho assim como os servidores públicos que estão sujeitos ao regime da CLT.

Quando ocorrer do serviço ser prestado por empresa (cooperativas/terceirizado) havendo fraude, a competência também foi deslocada para a Justiça do Trabalho. E no caso

dos prestadores de serviço, as ações movidas por eles, ou contra eles, sejam essas pessoas naturais ou jurídicas, passa a ser solucionado o conflito nessa Justiça especializada.

Adiante se pode concluir que “a relação de trabalho é aquela que diz respeito, repese-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, como a relação de trabalho: autônomo, eventual, de empreitada, avulso, cooperado, domestico, de representação comercial, temporário, sob a forma de estágio, etc.”. (LEITE, 2007, p. 198), sendo, portanto, todos esses regidos pela competência da Justiça do Trabalho no que diz respeito a resolução procedimental de suas lides, visto que a “ampliação da competência da Justiça do Trabalho para as demandas oriundas da relação de trabalho – não de emprego – deve estar centrada no fator “trabalho” e pela sua afinidade com a relação de emprego, pois a *mens legis* possui, a nosso ver, forte conotação de inclusão social daqueles trabalhadores – não empregados – que, de fato, estão em situações econômicas e sociais que exijam um rápido e efetivo acesso à Justiça.

4.3 Visão da Jurisprudência

Como já explanado anteriormente, antes da Emenda Constitucional n. 45/2004 algumas lides eram solucionadas na Justiça Comum. Hoje, porém, a competência da Justiça do Trabalho é delimitada pela matéria, portanto, se o autor da demanda alega que o seu pedido é regido pela CLT, pelas leis trabalhistas, e formula pedidos dessa natureza, o órgão responsável para julgar será a Justiça do Trabalho.

É fácil perceber a mudança quando se analisa julgados sobre o mesmo tema, antes da EC n.45/04 e depois dessa reforma. Há uma clara alteração da competência da Justiça Comum para a Justiça do Trabalho devido à ampliação da competência da Justiça especializada. Como, por exemplo, nos casos dos servidores estatutários, que antes eram amparados pela Justiça Comum e pós reforma passaram a ser acolhidos pela Justiça especializada. No próprio julgado a seguir ele já explica que a Justiça do Trabalho só é responsável pelos servidores com vínculo celetista:

APELAÇÃO CÍVEL – RECLAMAÇÃO TRABALHISTA CONVERTIDA EM AÇÃO ORDINÁRIA DE COBRANÇA – PRELIMINAR – INCOMPETÊNCIA – ADMISSÃO SEM CONCURSO PÚBLICO – SERVIDOR NÃO ESTATUTÁRIO – VÍNCULO CELETISTA – ART. 114, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL – ACOLHIDA – A Justiça do Trabalho é competente para julgar a reclamação trabalhista convertida em cobrança proposta por servidor que mantinha vínculo celetista com o Estado e pleiteia

verbas trabalhistas. Apenas as causas afetas aos servidores sujeitos ao regime jurídico único, estatutários, competem à Justiça Estadual. Inteligência do artigo 114 da Constituição Federal (TJMS – AC – N. 36.701-5/01 – Nova Andradina – 3ª T.C – Rel. Des. Luiz Carlos Santini – J. 03.02.1999)

e depois da Emenda passou a Jurisprudência a entender diferente, como é a seguir:

COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. LEVANTAMENTO DOS DEPÓSITOS DO FGTS. Dissídio entre empregada e empregador, cujo pedido de levantamento do saldo do FGTS funda-se na mudança do regime trabalhista de celetista para estatutário, insere-se na competência material desta Especializada, na medida em que a causa de pedir tem origem, inegavelmente, no contrato individual de emprego, espécie de relação de trabalho de que cogita o artigo 114, inciso I, da Constituição Federal de 1988, com a redação dada pela EC n.º 45/04. (TRT 15º Região. Decisão Nº 044660/2012-PATR. Recurso Ordinário. Relator(a): ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN)

Ocorre que mesmo com essas mudanças acerca da competência, ainda surgem muitos conflitos, por vezes dentro do mesmo Tribunal, que ora diz ser de competência da Justiça comum dirimir o conflito, ora se refere como sendo da Justiça do Trabalho essa solução. Fato clássico que pode ser observado nos dois julgados a seguir, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, sobre uma ação de cobrança de honorários advocatícios, em que no primeiro caso é declarada a incompetência da Justiça do trabalho e no segundo a competência da mesma.

INCOMPETÊNCIA – AÇÃO DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS – RELAÇÃO DE CONSUMO. A EC n. 45/04 não atribuiu à Justiça do Trabalho competência para julgar ação de cobrança de honorários advocatícios, já que não se trata de relação de trabalho, mas de relação de consumo (TRT 3ª R., AP 01006.2005.044.03.00-5, 3ª T., rel. Juiz José Eduardo de Resende Chaves Júnior, DJMG 11.02.2006, p. 7).

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART 114, I, DA CF/88. COBRANÇA DE CONTRATO CIVIL DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Diante da redação do inciso I do art. 114 da CF, conferida pela EC n. 45/2004, as demandas envolvendo relação de trabalho passaram à competência da Justiça do Trabalho. E o ponto nevrálgico da discussão diz respeito ao alcance dessa expressão, já que nas relações de consumo também há prestação de serviços. Neste sentido o parágrafo 2º do art. 3º do Código de Defesa do Consumidor conceitua: “Serviço é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista”. Doutrina e jurisprudência caminham na zona gris, tendo-se estabelecido que o traço delineador da relação de consumo e que a distingue da relação de trabalho é o fato de que nelas a prestação de serviços se esgota no próprio tomador, não estando

inserida em qualquer sistema de produção. E a representação judicial serve tão somente ao titular do direito defendido em juízo, daí por que consubstancia-se em relação de consumo. Nesse passo, as ações de arbitramento e cobrança de honorários advocatícios inserem-se na seara consumerista, que possui jurisdição e sistema processual próprios, ficando com isso afastada a competência do Judiciário Trabalhista (TRT 3ª R., AP 00887.1999.059.03.00-7, 8ª T., relª Juíza Denise Alves Horta, DJMG 17.12.2005, p.28).

Nos casos acima, podemos perceber que ambos foram julgados depois da Emenda Constitucional n.45/2004 e ainda assim não foi totalmente solucionado para uma única decisão, ou seja, algumas competências ainda que dispostas após a reforma ainda não foram totalmente pacificadas nos tribunais.

O Tribunal Superior do Trabalho predomina pela competência da Justiça do Trabalho em casos como esses, e por assim decidir, o Pleno desse tribunal cancelou a Orientação Jurisprudencial n. 138 da SDI-2³. Para exemplificar a diversidade dos tribunais, o Julgado a seguir não é do TRT e sim do Tribunal Superior que tenta pacificar o exemplo escolhido aqui:

A atual competência da Justiça do Trabalho abrange as controvérsias relativas ao pagamento de honorários advocatícios decorrentes da atuação do advogado em juízo, por se tratar de ação oriunda de relação de trabalho estrita, que não se confunde com relação de consumo. Nesta última, o consumidor pleiteia a prestação do serviço. Na ação trabalhista, o causídico é que postula o recebimento dos honorários pelo trabalho desenvolvido. (TST – RR – 763/2005-002-04-00.4, DJ 19.10.2007).

tratando como de competência da Justiça do Trabalho julgar as causas envolvendo honorários advocatícios, ainda que exista súmula no Superior Tribunal de Justiça, como a 363⁴, deliberando sobre a competência ser da Justiça Estadual, ou seja Justiça Comum, comprovando que a jurisprudência intervém cada vez mais ante a ausência de normas

Com isso percebe-se a falta de pacificação quanto às inovações trazidas pela Emenda Constitucional n. 45/04, as lacunas deixadas por essa reforma no Judiciário.

5 IMPLICAÇÕES NA SISTEMÁTICA PROCESSUAL

³ OJ-SDI2-138 MANDADO DE SEGURANÇA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CONTRATO DE NATUREZA CIVIL. DJ 04.05.2004 - (cancelada - DJ 10.05.2006) A Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar ação de cobrança de honorários advocatícios, pleiteada na forma do art. 24, §§ 1º e 2º, da Lei nº 8.906/1994, em face da natureza civil do contrato de honorários. Legislação: CF/1988, art. 114 Lei nº 8.906/1994, art. 24, § 1º).

⁴ **Súmula 363 TST**: “compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente”.

5.1 Ausência de amparo legal para a nova competência

“O Processo do Trabalho moderno é, sim, um método para a solução de conflitos de interesse derivados de relações jurídicas multidimensionais. Daí se fazer necessário renovar a sua própria concepção, voltando o estudioso para essa multidimensionalidade jurídica, a que tem ele de servir de instrumento” são as palavras do advogado Carlos Henrique da Silva (ZANGRANDO, 2010, Revista do Direito Trabalhista). É fácil perceber que a Justiça do Trabalho se modernizou e passou a ser capaz de solucionar os seus próprios conflitos, o que não se observa é um amparo legal específico para essa modernização.

A Emenda Constitucional n. 45/2004 veio para somar e modificar no caso em estudo a competência Processual Trabalhista. O que ocorre é que mesmo com essa reforma no Judiciário encontra-se uma problemática em questão, posto que não é fácil fazer indicações que sejam específicas do Direito do Trabalho, uma vez que essas novas regras processuais não são regradas pela sua lei específica, a qual sendo a CLT.

Portanto ainda que na Constituição Federal exista uma nova redação para o artigo 114, inciso I, acerca da nova Competência Trabalhista, é difícil diligenciar acerca de todos os conflitos, posto que muitas vezes se encontra em leis específicas, fatos e situações contraditórias. Como foi exposto nos julgados acima, por exemplo, na situação do impasse da relação de consumo, com suas leis específicas, colidindo com as novas competências da Justiça do Trabalho, porém sem o seu devido amparo legal.

O fato de não possuir um regramento específico levou alguns doutrinadores a chamarem essa nova competência de “competência geral”. A inadequação das regras processuais presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas não foi de um todo solucionada apenas com a EC n.45/04, uma vez que essa trouxe como regra geral uma ampliação na competência e não discutiu formas específicas para solução das lides trabalhistas.

Isso é bastante observado quando se percebe que mesmo antes da reforma na competência da Justiça do Trabalho, o rito procedimental da CLT já não era exclusivo das relações de emprego, uma vez que para os casos de pequena empreitada (CLT, art. 652, III)⁵, por exemplo, ele era aplicado e a ação civil pública também seguia o procedimento do rito processual celetista. Portanto notam-se as controvérsias causadas pelo fato de ter ocorrido alteração na lei maior (Constituição Federal) sem o devido acompanhamento e atualização da CLT.

⁵ CLT - Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:

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

Como dispõe Carlos Henrique da Silva (ZANGRANDO, 2010, Revista do Direito Trabalhista):

Melhor seria se o legislador constitucional tivesse, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho, determinado que, para todas aquelas demandas que não derivassem de relação de emprego, seria utilizado o Direito Processual comum. Assim teríamos realmente um “processo trabalhista” (dedicado às lides derivadas das relações jurídicas regidas pelo Direito do Trabalho), e um processo comum (dedicado às demais lides de competência da Justiça do Trabalho).

De acordo com essa citação, estariam assim, as partes, juízes e advogados mais esclarecidos quanto aos procedimentos e regras das demandas, e não sempre colocando em questão qual o objeto, o sujeito da demanda para saber em qual procedimento seguir. O advogado ainda complementa dizendo que “o procedimento trabalhista usual atrai uma série de incidentes indesejáveis, que só servem para violar o princípio da celeridade, em insuportável contradição”

Diante dessa encruzilhada na qual se encontrava o Direito Processual do Trabalho, tentando evitar mais polêmicas, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Instrução Normativa n. 27, no dia 22.02.2005, que tentou viabilizar os procedimentos trabalhistas, quanto ao seu rito, por exemplo, mas que ainda assim, em face de tamanha problemática no âmbito processual do trabalho, se tornou precária.

5.2 A precariedade da IN 27/2005

Em 22 de fevereiro de 2005, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Instrução Normativa n. 27 que versa “sobre normas procedimentais aplicáveis ao processo do trabalho em decorrência da ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional nº 45/2004”⁶, e dessa instrução vamos focar em seu artigo 1º que diz:

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

⁶ Ementa da Instrução Normativa n. 27 de 2005.

A Instrução Normativa n. 27/05 foi uma medida de urgência do Tribunal Superior do Trabalho, visando pacificar algumas desordens na jurisprudência e entre os doutrinadores do tema. Acontece que ela não foi tida como lei, aliás, ela não é lei, o que gerou outras e novas controvérsias. Algo que foi criado para sanar lacunas e vícios, por ter sido produzida com caráter de urgência, acabou não surtindo o efeito esperado.

Com isso a IN n. 27/05 perdeu a oportunidade de imprimir o mesmo sistema procedimental preferindo dar ao processo do trabalho um procedimento híbrido, ou seja, distanciando cada vez mais de um denominador comum.

Devido a essa precariedade já se nota uma necessidade de reformulação dessa Instrução, ou a cassação da própria. Ela por si só não teve êxito em todos os seus efeitos, sendo, portanto, considerada já ultrapassada, necessitando, pois o Tribunal Superior do Trabalho de pacificar os novos problemas resultantes agora, também, da IN. 27/05.

5.3 Exemplo do uso cada vez mais constante do Procedimento Comum

O Código de Processo Civil pode ser aplicado em casos de analogia na Justiça do Trabalho. O que ocorre é que diante da ausência de regras próprias no processo do trabalho, o uso deste vem ficando cada vez mais comum.

Um exemplo que vem sido bastante discutido no Tribunal Superior do Trabalho é a aplicação ou não da multa prevista no art. 475-J do CPC, visto que não se encontra norma específica nas leis trabalhistas. O ministro Maurício Godinho Delgado, relator do recurso na Terceira Turma do TST, afirmou que a multa pode ser aplicada na Justiça do Trabalho por analogia, em função da inexistência de penalidade similar na CLT:

Tratando-se, porém, de execução definitiva, determinante do pagamento incontinenti em dinheiro, conforme jurisprudência firmemente consolidada (Súmula 417, I e II, TST, ratificando as anteriores Ojs 60 e 61 da SBDI-2 da Corte Superior), que autoriza, inclusive, o imediato bloqueio bancário do valor monetário correspondente à conta homologada (convênio BACEN-JUD), desponta clara a compatibilidade da nova regra cominatória do CPC com o processo executório trabalhista, que sempre priorizou a celeridade e efetividade da prestação jurisdicional. (...) o executado intimado cominatoriamente para o adimplemento monetário até 15 dias, incidirá a multa estipulada pelo art. 475-J do CPC, no importe de 10% sobre o montante da condenação. (ACÓRDÃO 6º TURMA PROC. Nº TST-RR-314/2005-023-03-41.0)

Esse exemplo deixa clara a aplicação do procedimento comum para casos em que não haja regras especiais para dirimir a lide. Ou seja, basta existir compatibilidade com as leis do Código de Processo Civil para que esse seja aplicado na Justiça do trabalho.

6 PROPOSTAS DE MUDANÇAS

As mudanças ocorreram ao longo da Justiça do Trabalho, mas o que se observa durante esse trabalho, é que muitas delas ou solucionaram apenas parcialmente os problemas existentes ou simplesmente criaram possibilidades para novos posicionamentos divergentes.

Assim aparece sempre a problemática de como se podem indicar princípios específicos ao Direito Processual do Trabalho que não se limite aos conflitos entre “empregado e empregador”, visto hoje existir uma nova onda processualística.

Primeiramente é necessário reformar as normas específicas da Justiça do Trabalho, a Consolidação das Leis trabalhistas é tida como antiga, ultrapassada e lacunosa. Por isso existem tantas leis esparsas, súmulas e Orientações Jurisprudências, a fim de tentar sanar essas faltas. Alargar a competência da Justiça do trabalho teve como consequência imediata uma maior abrangência dos conflitos, porém sem o devido amparo legal da lei menor.

Deve-se prezar pela celeridade processual, possibilitando o fácil e rápido acesso à justiça. Destarte seria necessário estabelecer novos procedimentos para o Processo do Trabalho, a começar por sanar os conflitos de competência, pacificando doutrina e jurisprudência. Como a nova abrangência está relacionada a resolver todos os conflitos das relações de trabalho bom seria que não houvesse mais discussão sobre quem são essas pessoas inseridas nas relações de trabalho.

Como já exposto, as relações de emprego são espécie do gênero Relações de Trabalho, portanto uma mudança necessária seria incluir literalmente no texto legal todas os tipos de trabalhadores amparados pela nova competência, solucionando assim tanta alegação de incompetência para julgar causas específicas que não se encontram na lei.

Quanto ao procedimento processual, este deveria seguir as regras do Código Processual Civil ou colocar explícito na sua lei de regência através de pequenas reformas. Uma vez feito isso evitaria o trabalho desnecessário para discutir se é aplicável ou não, subsidiariamente, o Código de Processo Civil.

Sendo mais específica nesse ponto procedimental, por exemplo, causas de grande valor tendem a dar mais trabalho, e é sabido que na Justiça do Trabalho a pessoa pode postular pessoalmente, porém mais fácil seria que se fixasse um valor da causa na lei, e

excedendo este valor, haveria a necessidade de ser assistido por um advogado. A constituição de advogado nas relações de trabalho facilita o andamento do processo e traz uma maior igualdade entre as partes.

Na relação de trabalho as custas processuais podem ser divididas entre as partes, mas quando se trata de relação de emprego não cabe esse posicionamento, por falta de legislação referente a esse ponto. Assim percebe-se por oportuno mais uma necessidade de ser legislado esse ponto, facilitando as partes dividirem as custas processuais sem haver discussão jurisprudencial.

Para as relações de trabalho seria necessário novas saídas, como regramentos na própria CLT, explicando que para esse tipo de relação poderá ser aplicado regras de equivalência entre as partes, não havendo que distinguir cada qual. Em consequência disso não haveria mais a necessidade de depósito recursal e abriria a possibilidade de antecipar os honorários de peritos.

No caso das decisões, para as interlocutórias o procedimento continuaria não aceitando recurso de imediato, mas já se faz necessário uma saída para que possa haver um protesto da parte que se sente prejudicada. Mas fácil seria autorizar esse protesto nos autos do processo, evitando assim a preclusão de seu direito.

A Justiça do Trabalho busca muito o princípio da celeridade processual, então, visando cada vez mais esse princípio percebe-se a desnecessidade da aplicação do Recurso de Embargos dentro do próprio Tribunal Superior do Trabalho. Quando houver que discutir matéria constitucional, a solução pode ser dada no próprio Recurso de Revista, unificando a jurisprudência do TST, e fazendo a decisão ter força vinculante, poupando atrasos nos direitos das partes.

Essas são algumas das mudanças que poderiam ser acrescentadas no texto da Lei, para facilitar o procedimento processual do trabalho e consequentemente ampliar o acesso à Justiça e sua celeridade.

7 CONCLUSÃO

O presente artigo visa mostrar a evolução da Justiça do Trabalho apresentando sua história ante o Poder Judiciário Brasileiro focando no âmbito da competência para julgar as lides trabalhistas. Este artigo abordou o fim da dicotomia empregado/empregador trazendo à tona a nova competência trabalhista a qual se relaciona agora as relações de trabalho. Foi discutido também a divergência cada vez mais comum entre a Justiça do Trabalho e a Justiça

Comum, onde não se consegue pacificar em qual justiça especializada certas causas devem tramitar, visto também quando se traz as jurisprudências dos tribunais nacionais.

Algo fundamental para todo aquele que busca seus direitos diante da Justiça é saber qual delas procurar para ver seus problemas resolvidos. Ante o princípio do livre acesso à Justiça e do dispositivo, onde cabe à parte quebrar a inércia processual, é necessário as partes terem em seu poder aonde irão para acionar a Justiça e garantir os seus direitos.

Diante disso a Justiça do Trabalho teve sua competência ampliada devido a Emenda Constitucional n. 45/04, porém essa medida não foi de toda eficaz. Como foi visto, a legislação é bastante precária nesse assunto, visto ter sido uma reforma em caráter de urgência, assim como a Instrução Normativa n. 27/05 feita pelo Tribunal Superior do Trabalho, na tentativa de consolidar lacunas deixadas pela Emenda Constitucional mencionada.

O uso da Justiça Comum anda cada vez mais frequente, uma vez que tantas mudanças como essas, não ocorrendo de fato na legislação específica acarreta em conflitos de competência tanto quando as partes vão protocolar suas lides, como dos próprios julgadores, que muitas vezes estão se declarando incompetentes para julgar determinadas ações das quais deveriam ser competentes.

O princípio da celeridade processual é cada vez mais mitigado por esse aspecto, uma vez que várias declarações, exceções de incompetência, são postas nos autos do próprio processo; e ao migrarem para o que seria o juízo competente para a ação, também não encontram amparo para serem processadas pelo duto juízo para a qual foi remetida a lide.

Faz-se necessário mudanças na forma procedimental, como foi abordado no tópico de mudanças, para garantir um fácil acesso à Justiça e um decorrer mais suave do processo em si. Com as mudanças no Direito do Processo do Trabalho, como algumas citadas nesse artigo, poderia se garantir ao menos a solução de alguns conflitos e lacunas deixadas pelas tentativas de emendas à Lei.

Com isso é perceptível a necessidade do Direito Processual do Trabalho de se renovar em seus termos doutrinários e normativos, buscando uma nova legislação que possa sanar realmente esses conflitos tão frequentes em sua Justiça específica, ou então não haverá mais que se falar em Justiça do Trabalho e sim em um ramo da Justiça Comum que lida com os problemas das relações de trabalho.

8. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição, 1988. Constituição Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988

_____. Constituição, 1946. Constituição Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1946

_____. Constituição, 1934. Constituição Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1934

_____. Constituição, 1937. Constituição Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1937

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei N. 5.452, Brasília: Senado Federal, 1943

CHAVES, Luciano Athayde. Curso de Processo do Trabalho. São Paulo: LTr editora LTDA, 2009

_____, Luciano Athayde. Direito Processual do Trabalho - reforma e efetividade. São Paulo: LTr editora LTDA, 2007

_____. Luciano Athayde. A recente reforma no processo comum - reflexos no direito judiciário do trabalho. São Paulo: LTr editora LTDA, 2006

GIGLIO, Wagner D; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. Direito Processual do Trabalho. 16^a Ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 5^a Ed. São Paulo: LTr, 2007.

SARAIVA, Renato. Curso de direito processual do trabalho. 8^a. ed. São Paulo: Método, 2011.

BUENO, Rodrigo Ribeiro. A COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A EMENDA N. 45/2004: TRÊS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NA RELAÇÃO DE TRABALHO. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Rodrigo_Bueno.pdf> Acesso em: 05 de julho de 2012.

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

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. “A crise de identidade” do direito processual do trabalho. Revista RDT, 16-11, Nov.2010

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRITO JÚNIOR, William de Almeida. A nova competência da Justiça do Trabalho ditada pela Emenda Constitucional Nº 45/2004. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1998/A-nova-competencia-da-Justica-do-Trabalho-ditada-pela-Emenda-Constitucional-No-45-2004>> Acesso em: 05 de julho de 2012.

TORMIN, Genaura A JUSTIÇA DO TRABALHO e a EMENDA CONSTITUCIONAL 45 que lhe aumentou a competência. Disponível em: <<http://www.recantodasletras.com.br/textosjuridicos/821660>> Acesso em 06 de julho de 2012.

Extraído de: Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho datado de 03 de Junho de 2011. STF REAFIRMA JURISPRUDÊNCIA SOBRE COMPETÊNCIAS DA JUSTIÇA COMUM E DO TRABALHO. Disponível em: < <http://amatra-18.jusbrasil.com.br/noticias/2718804/stf-reafirma-jurisprudencia-sobre-competencias-da-justica-comum-e-do-trabalho>> Acesso em 09 de julho de 2012.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ACÓRDÃO 6º TURMA PROC. Nº TST-RR-314/2005-023-03-41.0) Disponível em:

http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=185920&ano_int=2008&qtd_acesso=2849433&novoportal=%20acesso%2017/07> Acesso em 17 de julho de 2012.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO. TRT 3ª R., AP 00887.1999.059.03.00-7, 8ª T., relª Juíza Denise Alves Horta, DJMG 17.12.2005, p.28).; TRT 3ª R., AP 01006.2005.044.03.00-5, 3ª T., rel. Juiz José Eduardo de Resende Chaves Júnior, DJMG 11.02.2006, p. 7. Disponível em < <http://mg.trt.gov.br/>> Acesso em 12 de julho de 2012.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MATO GROSSO DO SUL. TJMS – AC – N. 36.701-5/01 – Nova Andradina – 3ª T.C – Rel. Des. Luiz Carlos Santini – J. 03.02.1999. Disponível em: <<http://www.tjms.jus.br/>> Acesso em: 12 de julho de 2012.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 15ª REGIÃO. (TRT 15º Região. Decisão Nº 044660/2012-PATR. Recurso Ordinário. Relator(a): ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN) Disponível em: <<http://www.trt15.jus.br/>> Acesso em: 12 de julho de 2012.