

CAPÍTULO VIII

JUSTIÇA DO TRABALHO E COMPETÊNCIA PENAL

De lege lata e de lege ferenda

*Rodolfo Pamplona Filho**
*Sérgio Waly Pirajá Bispo***

Sumário • 1. Introdução – 2. Origem, evolução e vocação da Justiça do Trabalho – 3. Uma questão de adequação e efetividade – 4. O juiz do trabalho e a ação penal – 5. Operacionalização da nova competência: 5.1. Modificações legislativas necessárias; 5.2. Processo penal x processo do trabalho; 5.3. Aumento de competência e estrutura da Justiça do Trabalho; 5.4. O Ministério Público do Trabalho e a Defensoria da União – 6. Considerações finais – Referências.

1. INTRODUÇÃO

Num primeiro momento, a opção do legislador constituinte brasileiro foi no sentido de limitar a competência da Justiça Especializada do Trabalho às questões relativas ao Direito do Trabalho, destinando outras querelas civis e as penais, ainda que decorrentes de relações de trabalho, à justiça Comum, Estadual ou Federal, conforme seu entendimento. A recente Emenda Constitucional n. 45/2004, adicionou, dentre outros, o inciso VI ao art. 114 da Carta Magna, admitindo a competência da Justiça do Trabalho para ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de Trabalho.

Com isto, forjada na necessidade de oferecer uma prestação mais completa ao cidadão, vem à baila uma antiga reivindicação dos juízes trabalhistas: a competência penal da Justiça do Trabalho. Sem embargo de posições divergentes, argumenta-se que a tradicional presteza jurisdicional inerente àquela Justiça

* Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Salvador/BA (Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região). Professor Titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Salvador – UNIFACS. Professor (licenciado) do Programa de Pós-Graduação em Direito da UCSAL – Universidade Católica de Salvador. Professor Adjunto da Faculdade de Direito da UFBA – Universidade Federal da Bahia. Professor da Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado) da UFBA. Coordenador do Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho do JusPodivm/BA. Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Especialista em Direito Civil pela Fundação Faculdade de Direito da Bahia. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho (Cadeira 58) e da Academia de Letras Jurídicas da Bahia (Cadeira 27). Autor de diversas Obras Jurídicas.

** Bacharel em Direito pela Universidade Salvador – UNIFACS. Pós-Graduando em Direito do Estado pelo Curso Jus Podivm e Instituto de Educação Superior Unyahna. Autor do livro: Competência Penal da Justiça do Trabalho (no prelo).

Especializada poderia ser aplicada no julgamento de crimes contra a organização do trabalho, contra a administração da Justiça do Trabalho, além de outros associados às relações de trabalho, como a redução à condição análoga à de escravo e o assédio sexual.

Considera-se, aqui, portanto, que o juiz do trabalho deveria estar munido de competência plena para julgar quaisquer ações oriundas de toda relação laboral. Assim, ilícitos civis e penais provenientes de relações de trabalho deveriam estar legalmente submetidos à competência do juízo trabalhista.

A proposta acima explicitada busca, antes de tudo, promover uma proporcional adequação material entre as justiças ditas federais. Observa-se que a especialização pela matéria foi a origem de sua criação. Nada mais lógico, sensato, oportuno e adequado que imputar a todas elas o julgamento de ações (civis e penais) diretamente relacionadas ao seu objeto material.

Especificamente, observa-se que à Justiça Militar e à Eleitoral compete o julgamento de crimes militares e eleitorais, respectivamente. Por que a Justiça do Trabalho não é competente para apreciar crimes relacionados ao trabalho?

Neste trabalho, pretende-se denunciar a necessidade de se corrigir os desvios da competência penal-trabalhista no Brasil, buscando-se, sobretudo, o rumo da prestação jurisdicional mais adequada.

2. ORIGEM, EVOLUÇÃO E VOCAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A evolução da sociedade humana de feudalista para capitalista trouxe, como consequência, o surgimento de uma inovadora classe de conflitos – os chamados conflitos do trabalho.

O assentamento de trabalhadores em burgos localizados nas imediações das unidades produtivas industriais, com vistas a facilitar-lhes o acesso ao ambiente de trabalho, possibilitou sua organização e conscientização coletiva em relação às suas reais condições laborais e qualidade de vida.

Isso tinha de ocorrer, porque a Revolução Industrial trouxe consigo a concentração dos trabalhadores nas cidades, a melhoria dos transportes e comunicações, essencial a uma organização nacional, e as condições que fizeram tão necessário o movimento trabalhista. A organização da classe trabalhadora cresceu com o capitalismo, que produziu a classe, o sentimento de classe e o meio físico de cooperação e comunicação. (HUBERMAN, 1980, p. 202).

Portanto, a Revolução Industrial marca o início dos movimentos paredistas de trabalhadores em contraposição aos privilégios da classe detentora do capital (DÁLIA FILHO, 2005, p. 2).

Como espécie do gênero conflitos sociais, os conflitos trabalhistas também encontram sua satisfação na utilização de técnicas que vão da autodefesa à heterocomposição.

Sendo difícil precisar as origens da jurisdição trabalhista em cada país, certo é que, antes de o Estado se ocupar destas questões, empregados e empregadores valiam-se de técnicas autodefensivas, autocompositivas e órgãos de conciliação para dirimir querelas relativas ao trabalho.

A jurisdição, principal forma heterônoma de composição de conflitos, traduz a evolução da ação física (autodefesa) para a ação jurídica (processo judicial), onde há maior possibilidade de pacificação das lides, ante a presença do Estado como poder sancionador constituído e legitimado (NASCIMENTO, 2002, p. 3-31).

No Brasil Império, as causas relativas à prestação de serviços eram apreciadas pela Justiça Comum; e as causas trabalhistas no âmbito rural, pelos juízes de paz. Obviamente, as questões “trabalhistas” aqui mencionadas têm um sentido bem diferente do hoje vigente, uma vez que o país ainda vivia o período escravocrata.

Mais tarde, já na fase republicana, mais precisamente em 1907, foram criados os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, que não chegaram a funcionar a contento.

Em 1911, no Estado de São Paulo, foi instituído o Patronato Agrícola para prestar assistência judiciária aos trabalhadores rurais na cobrança de salários.

Em 1922, também em São Paulo, foram criados os Tribunais Rurais para apreciar as questões relativas aos contratos de locação de serviços rurais com imigrantes estrangeiros (MARTINS FILHO, 2005, p. 16).

Uma economia voltada quase que exclusivamente à produção agrícola, desenvolvida por colonos de origem estrangeira, principalmente, ensejava inúmeras demandas, às quais o Poder Judiciário de então não possuía instrumentos para rapidamente solucionar.

Esta realidade determinou a necessidade do governo criar e instalar os tribunais rurais. (MANUS, 2005, p. 1).

Em 1923, no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho (núcleo básico da futura Justiça do Trabalho), órgão consultivo em matéria laboral e instância recursal em matéria previdenciária e trabalhista em relação às demissões de empregados de empresas públicas (MARTINS FILHO, 2005, p. 16).

Em 1932, são criadas as Convenções Coletivas de Trabalho, “como forma de composição de interesses entre trabalhadores e empregadores, como reflexo da forte influência italiana entre nós, estimulada pela grande imigração de europeus,

daí derivando a necessidade de um órgão com competência para conhecer e dirimir eventuais conflitos decorrentes desta prática coletiva.” (MANUS, 2005, p.1).

Surgem, então, neste mesmo ano, as Comissões Mistas de Conciliação, para solução de conflitos coletivos de trabalhadores; e as Juntas de Conciliação e Julgamento, para dirimir os conflitos individuais de trabalho.

A Constituição de 1934 foi a primeira a prever expressamente a existência da Justiça do Trabalho, mas fora do Poder Judiciário.

A Constituição de 1937 adotou o modelo da Justiça do Trabalho; mas ainda com caráter administrativo (MARTINS FILHO, 2005, p. 16).

O Decreto Legislativo 1237/39 deu, ainda que pela via infraconstitucional, uma nova feição àquele órgão administrativo, uma vez que estruturou o sistema em instância, previu recursos e – o que é mais importante – outorgou poder para execução de suas decisões, motivo pelo qual já é possível se vislumbrar, aí, a feição judicial *stricto sensu* da “*Justiça do Trabalho*” (ainda administrativa por força da norma constitucional vigente à época).

A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1941), absorvendo a estrutura já definida infraconstitucionalmente, reconheceu a organização da Justiça do Trabalho em três níveis: Juntas de Conciliação e Julgamento, Conselhos Regionais do Trabalho e Conselho Nacional do Trabalho, além de admitir a sua função jurisdicional, apesar de, como visto, ainda não estar incluída no Poder Judiciário (NASCIMENTO, 2002, p. 46-47).

Isto só veio a acontecer com a Constituição de 1946, que “promoveu a integração da Justiça do trabalho dentro do Poder Judiciário (art. 94, V), transformando o Conselho Nacional do Trabalho em Tribunal Superior do Trabalho e os Conselhos Regionais em Tribunais Regionais do Trabalho (art. 122).” (MARTINS FILHO, 2005, p. 17), o que foi mantido na Constituição de 1967 e na Emenda nº 01/1969.

A Constituição Federal de 1988 ampliou ainda mais esta estrutura, quando previu a criação de, no mínimo, um TRT por Estado.

A Emenda Constitucional 24/1999 acabou com a representação classista na Justiça do Trabalho, transformando as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho.

A recente Emenda Constitucional 45/2004 introduziu significativas modificações na competência da Justiça do Trabalho. Veja-se:

Inúmeras matérias que até então eram da competência da Justiça Estadual, como as ações que envolviam a representação sindical, as ações que versavam sobre a

relação de trabalho e matérias a ela conexas, agora fazem parte da Justiça do Trabalho. Questões processadas na Justiça Federal comum passam para a Justiça do Trabalho, como as execuções fiscais trabalhistas, seus mandados de segurança e as ações declaratórias de negação do débito. (MENEZES; BORGES, 2005, p. 40).

Mesmo antes do advento da Reforma do Poder Judiciário, implementada através da EC 45/2004, já se observava a ocorrência gradativa de ampliação da competência da Justiça do Trabalho através de interpretação doutrinária e aplicação jurisprudencial. Exemplo disso são os Enunciados¹ de número 19 (quadro de carreira); o 189 (abusividade de greve); o 300 (cadastramento de PIS); e as Orientações Jurisprudenciais n. 141 (descontos previdenciários e fiscais); a n. 210 (seguro-desemprego); a n. 327 (dano moral), só para citar algumas (MENEZES; BORGES, 2005, p. 39).

Verifica-se, portanto, que o Direito do trabalho, e conseqüentemente a Justiça do Trabalho, caminham paralelamente à evolução das questões transformadoras da sociedade.

Assim, quando a Justiça do trabalho foi criada, a realidade das relações laborais era bem distinta da atual. Bastava a simples observância da CLT para assegurar justiça a um expressivo número de trabalhadores (COUTINHO, 2005 b, p. 132).

Hoje, para fazer frente às novas modalidades de contratação, para coibir velhas e novas fraudes, abusos e crimes nas relações de trabalho, a Justiça Obreira reclama avanços de sua competência para além da simples relação de emprego. Neste sentido:

Falamos de um mundo do trabalho sensivelmente transformado pela implementação de novos padrões produtivos, que impuseram mudanças no tradicional paradigma trabalhista até então conhecido. Segundo o DIEESE, esse novo ambiente de trabalho é caracterizado pela alta rotatividade, instabilidade, pouco dinamismo na geração de novas vagas, descontinuidade da trajetória profissional e, em especial, precarização das formas de contratação de mão-de-obra, fazendo recrudescer, assim, a informalidade. Dados oficiais do IBGE (Pesquisa Mensal de Emprego – PME, de dezembro de 2003) dão conta de que mais de 40 milhões de brasileiros trabalham sem qualquer vínculo formal de emprego. (...)

O resultado disso é a exclusão desses milhões de trabalhadores, vinculados à denominada “economia informal”, do sistema de proteção social (trabalhista, previdenciário e de seguridade social), inclusive quanto ao acesso à Justiça do Trabalho.

Isso porque a justiça Especializada do Trabalho é formal e historicamente vinculada aos contratos de trabalho celebrados e regidos pela Consolidação das Leis do

1. Atualmente Súmulas.

Trabalho – CLT, ou seja, aos contratos formais de emprego, nunca lhe tendo sido atribuída ampla competência para julgar as querelas oriundas de outras modalidades de trabalho, até o surgimento da Emenda Constitucional n. 45/04. (COUTINHO, 2005 b, p. 131).

Nada mais coerente, portanto, que, diante das modificações surgidas com a evolução das técnicas produtivas, padrões de comportamento e relações comerciais e contratuais, a Justiça Especializada Trabalhista venha a ter ampliada a sua esfera de atuação, sendo preparada para exercer jurisdição em qualquer seara relacionada com o trabalho humano.

E foi justamente isso que aconteceu!

De fato, dispunha o caput do art. 114 original da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

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

A análise cuidadosa desse dispositivo nos levou a concluir que, em verdade, o texto constitucional encerrava uma “regra trina”. (PAMPLONA FILHO, 1998).

Com efeito, a norma básica de competência material da Justiça do Trabalho se desdobrava em três regras constitucionais de competência material, assim sistematizadas:

- a) Competência material natural, originária ou específica;
- b) Competência material legal ou decorrente;
- c) Competência material executória.

Compreendamos, ainda que rapidamente, tais regras:

A competência material natural, também conhecida como originária ou específica, nada mais era do que a atribuição da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores.

Ante a inviabilidade de falar-se em empregador como um dos pólos de uma relação jurídica sem que no outro pólo o sujeito que se apresenta seja o empregado, interpretava-se por ‘trabalhador’ a figura do *empregado*.

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

entre empregados e empregadores, os quais se acham envolvidos, a esse título (ou seja, com essa qualificação jurídica), numa relação jurídica de emprego.

Ou seja, o que importava era a qualificação jurídica de “empregado” e “empregador” para se delimitar a competência. Nessa linha, havia até mesmo quem defendesse que a regra de competência da Justiça do Trabalho fosse mais de natureza pessoal do que material.

Assim, não haveria necessidade de nenhuma outra autorização legal para que ao Judiciário Trabalhista viesse a ser confiada a solução de uma lide entre esses dois sujeitos, pois a previsão constitucional bastava por si mesma.

Registre-se, inclusive, que pouco importava o tipo de relação de emprego (aqui abrangendo-se relações empregatícias urbanas, rurais, domésticas, temporárias, a domicílio, entre outras). Bastava estar-se diante de relação empregatícia para a questão situar-se no âmbito de competência material da Justiça do Trabalho, independentemente de lei.

Já a regra de competência legal ou decorrente era entendida da seguinte forma: para solucionar controvérsias decorrentes de outras relações jurídicas diversas das relações de emprego, a Justiça do Trabalho só seria competente se presentes dois requisitos: a expressa previsão de uma lei atributiva dessa competência e se a relação jurídica derivar de uma relação de trabalho.

Esse princípio encontrava fundamento na parte final do art. 114 da Constituição da República, que, depois de situar, na esfera da competência da Justiça do Trabalho, os dissídios entre empregados e empregadores, o fazia, também, *na forma da lei, para outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho*.

A correta interpretação desse segundo princípio nos leva à conclusão que visava o mesmo à previsão de possibilidade de competência da Justiça do Trabalho para controvérsias trabalhistas entre sujeitos que não se enquadrem na qualificação jurídica de “trabalhadores” e/ou “empregadores”.

Assim, quando o art. 114 da C.F./88 se referia à competência para julgar “*na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho*”, não estava se referindo a controvérsias não previstas nas normas trabalhistas entre empregadores e empregados, mas sim a litígios em que figurassem, em um ou nos dois pólos da relação, sujeitos distintos das figuras citadas (afinal, os conflitos entre eles eram de sua competência material natural), embora a controvérsia fosse decorrente de uma relação de trabalho.

Observe-se, porém, que não estávamos a afirmar, naquele momento histórico, que toda e qualquer controvérsia oriunda de relações de trabalho poderia ser decidida pelo Judiciário Trabalhista.

O que inferimos da regra constitucional original é que era possível a existência de competência da Justiça do Trabalho para apreciar lides de outros sujeitos distintos dos previstos na sua regra de competência material natural, **desde que houvesse lei específica que preveja tal hipótese**.

Era o caso, por exemplo, dos “dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice” (art. 652, III, CLT) ou das “ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra – OGMDO decorrentes da relação de trabalho” (art. 652, V, CLT). Em ambas as situações, não há vínculo empregatício, mas, sim, relações de trabalho que eram submetidas, por norma infraconstitucional, à Justiça do Trabalho.

Outro bom exemplo constava da Lei 8.984/95, que, em seu art. 1º, declarava que “Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicatos de trabalhadores e empregador.”

Esta última situação, inclusive, pode ser considerada extremamente didática, haja vista ser uma lide que, de forma evidente, decorre de relações de emprego, mas cujos sujeitos demandantes não estão, definitivamente, na qualificação jurídica de “empregados” e “empregadores”. Tais ações, inclusive, eram ajuizadas na Justiça comum², somente passando para o âmbito da competência da Justiça do Trabalho, após a autorização legal³.

-
2. “Litígio entre sindicato de trabalhadores e empregador que tem origem no cumprimento de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Pela jurisprudência desta Corte (assim se decidiu no RE 130.555), não havendo lei que atribua competência a Justiça Trabalhista para julgar relações jurídicas como a em causa, e competente para julgá-la a Justiça Comum. Sucede, porém, que, depois da interposição do presente recurso extraordinário, foi editada a Lei 8.984, de 07/02/95, que afastou a premissa de que partiu o entendimento deste Tribunal ao julgar o RE 130.555, porquanto o artigo 1º da referida lei dispõe que ‘compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicato de trabalhadores e empregador’. E, em se tratando de recurso extraordinário interposto contra acórdão que julgou conflito de competência, não tem sentido que se deixe de aplicar a lei superveniente a interposição desse recurso, para dar-se como competente Juízo que o era antes da citada Lei, mas que deixou de sê-lo com o advento dela.” (RE 131.096, Rel. Min. Moreira Alves, DJ 29/09/95).
 3. “Ação contra sindicato pleiteando a desoneração do pagamento de contribuição confederativa estipulada em cláusula de acordo coletivo de trabalho. Artigo 114 da Constituição Federal. Lei nº 8.984/95. Não é caso de incidência da Lei nº 8.984/95, editada com base no art. 114 da Constituição Federal, que retirou do âmbito residual deixado à Justiça Comum dos Estados a ação tendo por objeto o adimplemento de obrigação assumida em convenções ou acordos coletivos de trabalho, incluindo-se na órbita da Justiça Trabalhista, tendo em vista que tanto a sentença de primeiro grau como o acórdão recorrido foram prolatados muito antes da vigência da referida lei, quando era competente a Justiça Comum dos Estados.” (RE 204.194, Rel. Min. Ilmar Galvão, DJ 06/02/98).

Por fim, a terceira regra manifestava-se pela competência executória das próprias sentenças, o que, obviamente, é uma consequência natural da atuação estatal na jurisdição trabalhista.

Sua importância é histórica, pois, antes do Decreto-lei nº. 1.237, de 02-05-39, a Justiça do Trabalho não tinha poder para executar suas próprias sentenças, somente podendo ser considerada parte, de fato, do Poder Judiciário, a partir deste momento (embora ainda prevista no Capítulo da Ordem Econômica e Social pela Carta de 1937, uma vez que, constitucionalmente, a incorporação ao Poder Judiciário apenas tenha se dado com a Constituição de 1946).

Além disso, vale destacar que, em matéria de execução de sentença, os Juízes do Trabalho aplicam quase todos os ramos do Direito, e não somente o que se convencionou chamar de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.

Nas lapidares palavras do mestre Amauri Mascaro Nascimento, abre-se, aqui, “uma perspectiva larga, sabendo-se que, na execução de sentenças, a Justiça do Trabalho vê-se diante de questões que envolvem a aplicação do Direito Comercial, Civil, Administrativo, e outros setores do Direito positivo, porque da penhora de bens pode resultar inúmeras questões de natureza patrimonial. A penhora é o momento em que, diante da atuação da lei no mundo físico, surgem problemas sobre as condições em que se encontram os bens penhorados, alguns onerados com hipoteca, penhor, alienação fiduciária, responsabilidade dos sócios, sucessão, arrematação, adjudicação, remição etc., questões que o Juiz do Trabalho terá de resolver, e para as quais é competente para executar as sentenças da Justiça do Trabalho.” (NASCIMENTO, p. 101)

Como se não bastasse, tal competência executória foi substancialmente ampliada, antes mesmo da Reforma do Judiciário, com o advento da Emenda Constitucional nº 20/98, que inseriu o § 3º ao original art. 114, estabelecendo que “*Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir*”.

Revistas as regras de competência material da Justiça do Trabalho antes da Reforma do Judiciário, vem à mente a pergunta que não quer calar: e como ficou depois disso?

A Emenda Constitucional nº 45, de 31 de dezembro de 2004, modificou substancialmente as regras básicas de competência da Justiça do Trabalho.

Com efeito, destrinchou o prolixo caput do art. 114, “enxugando-o” e deixando para nove incisos a tarefa de especificar qual é a nova competência trabalhista.

É claro que, até mesmo pelo número e extensão dos incisos, não há como se negar que a atuação da Justiça do Trabalho foi visivelmente ampliada.

É justamente a medida desta ampliação que tem sido discutida e gerado acirrados debates.

Para aqueles mais conservadores, tal modificação não teria vindo em benefício da sociedade, pois influenciaria negativamente na celeridade processual, tão prestigiada no processo trabalhista, uma vez que a ampliação da atuação jurisdicional impediria que os magistrados pudessem se dedicar da mesma forma de outrora à solução das lides.

Nesse mesmo diapasão, ouve-se, com certa freqüência, a afirmação de que tal ampliação desvirtuaria o próprio sentido da Justiça do Trabalho, que tradicionalmente sempre foi de proteção ao trabalhador subordinado, hipossuficiente de uma desigual relação jurídica.

Definitivamente, repudiamos tal raciocínio.

Com efeito, “já vimos este filme” outras vezes!

De fato, quantas “trombetas do apocalipse” não soaram, propugnando pela inviabilidade e/ou perda da identidade da Justiça Laboral, quando houve a ampliação da competência para execução, de ofício, de contribuições previdenciárias (EC 20/98)? Ou a Lei do Rito Sumaríssimo (Lei 9957/2000)? Ou, até mesmo, o fim da malfadada representação classista (EC 24/99)?

Entusiasmados (mas não deslumbrados), vejamos como ficou a nova redação do art. 114 da Constituição Federal:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3º. *Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.*”

Note-se, portanto, que a competência da Justiça do Trabalho foi sensivelmente ampliada, o que pode ser constatado por um simples cotejo entre a norma anterior e a vigente.

Todavia, *de lege lata*, não houve qualquer menção à competência criminal da Justiça do Trabalho, motivo pelo qual qualquer decisão, neste momento legislativo, que reconhecesse tal extensão competencial, estaria fadada à declaração de inconstitucionalidade⁴.

4. “*Justiça do Trabalho não pode julgar ações penais*”

O Plenário do Supremo Tribunal Federal decidiu que a Justiça do Trabalho não tem competência para julgar ações criminais, ainda que sejam decorrentes de relações de trabalho. A decisão foi tomada por unanimidade nesta quinta-feira (1/2), primeira sessão do ano do Supremo. A liminar vale até que o os ministros julguem o mérito da questão.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade foi proposta pela Procuradoria-Geral da República contra os incisos I, IV e IX do artigo 114 da Constituição Federal, introduzidos pela Emenda Constitucional 45/04. Esses dispositivos ampliaram a competência da Justiça do Trabalho, permitindo que resolvesse questões criminais. A PGR alega que o texto da reforma do Judiciário aprovado pela Câmara dos Deputados foi alterado posteriormente no Senado. Portanto, deveria ter retornado à Câmara, o que não ocorreu.

Segundo a Procuradoria, desde que foi aprovada a EC 45/04, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho estão praticando atos relativos a matéria penal.

O relator, ministro Cezar Peluso, afirmou que o inciso IV do artigo 114 da Constituição Federal determina a competência da Justiça do Trabalho para julgar pedido de Habeas Corpus, Habeas Data e Mandados de Segurança, “quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição”.

Ele lembra, porém, que o pedido de HC pode ser usado “contra atos ou omissões praticados no curso de processos de qualquer natureza”, e não apenas em ações penais. Se fosse a intenção da Constituição outorgar à Justiça do Trabalho competência criminal ampla e inespecífica, não seria preciso prever, textualmente, competência para apreciar pedido de HC.

Para o ministro, a Constituição “circunscreve o objeto inequívoco da competência penal genérica”, mediante o uso dos vocábulos “infrações penais” e “crimes”. No entanto, a competência da Justiça do Trabalho para o processo e julgamento de ações oriundas da relação trabalhista se

Isso, porém, não nos impede de continuar refletindo sobre esta ampliação, como uma política legislativa a ser implementada.

Assim, até mesmo pela busca de uma compreensão sistematizada da matéria, é preciso raciocinar *de lege ferenda*, para obtenção de uma prestação jurisdicional mais adequada e efetiva.

E como isso se daria?

É o que veremos no próximo tópico!

3. UMA QUESTÃO DE ADEQUAÇÃO E EFETIVIDADE

Quando se reivindica competência penal para a Justiça Especializada Trabalhista, parece-nos óbvio que tal competência deve estar restrita àqueles crimes que tutelam bens jurídicos relacionados ao mundo do trabalho humano, além daqueles que dizem respeito à própria administração da Justiça do Trabalho pelas razões que adiante se explicitará.

Em relação aos primeiros, compreendidos como delitos penal-trabalhistas, adota-se aqui a definição cuja autoria é atribuída ao Juiz do Trabalho José Eduardo de Rezende Chaves Júnior: “Delito penal-trabalhista é aquele cuja elementar do tipo penal seja composta pela relação de trabalho (v. g. crimes contra a organização do trabalho, redução a condição análoga à de escravo e assédio sexual).” (RODRIGUES; RODRIGUES, 2005, p. 1).

Com efeito, observa-se nestes tipos a presença de elementos normativos denunciadores do bem jurídico que tutelam. Em todos eles, é o valor trabalho que se encontra de alguma forma atacado, ofendido ou violado.

Não se poderia cogitar, portanto, de que um crime qualquer, apenas por envolver as partes em um contrato de trabalho ou ser praticado no ambiente laboral, pudesse ser considerado um delito penal-trabalhista. Antes, se faz necessário que o tipo encerre elementos específicos relacionados ao trabalho.

restringe apenas às ações destituídas de natureza penal. Ele diz que a aplicação do entendimento que se pretende alterar violaria frontalmente o princípio do juiz natural, uma vez que, segundo a norma constitucional, cabe à Justiça Comum, dentro de suas respectivas competências, julgar e processar matéria criminal.

Quanto à alegada inconstitucionalidade formal, Peluso argumenta que a alteração no texto da EC 45, durante sua tramitação no Legislativo, “em nada alterou o âmbito semântico do texto definitivo”, por isso não haveria a violação à Constituição.

*Assim, por unanimidade, foi deferida a liminar na ADI, com efeitos ex tunc (retroativo), para atribuir interpretação conforme a Constituição aos incisos I, IV e IX de seu artigo 114, declarando que, no âmbito da jurisdição da Justiça do Trabalho, não está incluída competência para processar e julgar ações penais. ADI 3.684” (Revista **Consultor Jurídico**, 2 de fevereiro de 2007)*

Veja-se:

Assim, o homicídio ocorrido em razão de desentendimento quanto à execução dos meios de trabalho não se desloca para a competência trabalhista, porque o tipo penal homicídio se aperfeiçoa, do ponto de vista hipotético e formal, independentemente da noção de relação jurídica de trabalho. A relação de trabalho pode apenas ou não, dependendo da hipótese, ser circunstância de aumento de pena, na forma do art. 226, II, do Código Penal.

Por outro lado, os crimes contra a organização do trabalho, previstos nos artigos 197 a 207 do Código Penal, bem assim o crime de redução à condição análoga à de escravo (Código Penal, art. 149) dependem, na quiddidade de sua configuração formal, da noção jurídica da relação de trabalho subordinado, ou seja, sem a noção de subordinação econômica do trabalho, tais crimes sequer se configurariam em tese.

(...)

O crime de assédio sexual, portanto, previsto pelo artigo 216-A do Código Penal, também é da competência da Justiça do Trabalho, já que a subordinação decorrente da relação de trabalho é o elemento específico do tipo. (CHAVES JÚNIOR, 2005, p. 232-233).

Começa a se vislumbrar, assim, “as bases para a construção metódica e científica de um Direito Penal do Trabalho” (FELICIANO, 2005, p. 9).

Originado entre as fronteiras do Direito Penal e do Direito do Trabalho, o Direito Penal do Trabalho é definido como:

“(...) o ramo do Direito Público que tem por objeto um conjunto de normas, princípios e regras de convivência entre os sujeitos da relação de emprego, definindo os delitos, as penas, as consequências e repercussões vinculares decorrentes do contrato de trabalho subordinado.” (SANTOS, 1997, p. 324).

Enquanto no Brasil, “à luz do ordenamento vigente, não passa de uma tênue aspiração dos afeccionados pelos híbridos desdobramentos da *questio iuris* penal-trabalhista” (FELICIANO, 2005, p. 9), este novo ramo do Direito é consagrado no Código Penal do Trabalho francês, desde 1994, no qual encontram-se punições, inclusive para as pessoas morais (ou jurídicas), que podem ir de multas até a sua dissolução (SANTOS, 1997, p. 1253-1255).

Não se trata aqui de defender a criação de um Código Penal do Trabalho para o Brasil⁵, nem mesmo de propor a criminalização de ilícitos trabalhistas, até porque, de acordo com a Teoria Minimalista do Direito Penal, “para que o sistema penal seja eficiente, é preciso que apenas poucas condutas sejam tidas como crime.” (HIRECHE, 2004, p. 129).

5. Ao contrário, entende-se que a reunião dos tipos penais em um só diploma legal garante maior segurança aos jurisdicionados, e para tanto já existe o Código Penal brasileiro.

Apenas se pretende, com o levantamento destas questões, argumentar acerca da adequação de se alocar na Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar ilícitos penal-trabalhistas já existentes (portanto, já ilícitos penais na ordem jurídica vigente).

Uma vez que a conduta já está tipificada e contém elementos que a definem como delito penal-trabalhista, não se entende porque o seu processamento não é da competência da Justiça do Trabalho. Veja-se que os crimes militares e eleitorais são processados nas respectivas Justiças Federais Especializadas.

Nesta ordem de idéias:

E por que a Justiça do trabalho pretende ter a competência para a matéria penal? Em primeiro lugar, a Justiça do Trabalho é tão federal quanto a outra. Depois disso, é de sua competência cominar a sanção trabalhista e, decorrente da relação de emprego, a indenização por dano moral, que também é um crime contra a humanidade das pessoas. (FAUSTO, 2005, p. 2).

O ideal seria concentrar todas essas demandas na Justiça do Trabalho. Por isso mesmo, propugno pela competência criminal da Justiça do Trabalho quanto ao julgamento de questões correlatas e imediatamente resultantes do ilícito civil-trabalhista, sobretudo quanto aos crimes contra a organização do trabalho e a prática do trabalho escravo, a fim de preservar a unidade da jurisprudência sobre todos os aspectos jurídicos da questão. (FONSECA, 2005, p. 383).

É que, como se observa, o ilícito penal-trabalhista carrega em si uma carga simultânea de ilícito trabalhista, civil e penal. O crime de redução a condição análoga à de escravo, por exemplo, enseja o pagamento das verbas trabalhistas; a indenização civil por danos materiais e morais; e a aplicação da sanção penal correspondente. Se a Justiça do Trabalho é competente para as duas primeiras ações⁶, seria adequado que conhecesse também das questões penais relacionadas ao tipo. O mesmo se aplica ao crime de assédio sexual, e assim por diante.

Estas razões de ordem técnica visam a sanear distorções na distribuição de competências entre as Justiças, racionalizando o sistema. Entretanto, razões de natureza sociológica também impulsionam a necessidade de ampliação da competência da Justiça do Trabalho para fazer frente aos novos paradigmas das relações laborais ultramodernas (MELHADO, 2005, p. 310).

As várias transformações nas relações contratuais da era globalizada produziram um campo fértil à prática de crimes contra a organização do trabalho, que podem passar despercebidos diante de uma Justiça não especializada nestas questões sociais.

6. O inciso VI do novel art. 114 da CF, após a EC 45/2004, já transcrito, sepultou a controvérsia quanto a competência da Justiça do Trabalho para ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho.

Além disso, ainda que isso se caracterize como uma mera circunstância de fato, sabe-se que a Justiça do Trabalho está disseminada por todo o território brasileiro, levando aos mais longínquos municípios a sua prestação jurisdicional, justamente onde a “falta da Lei” permite uma miríade de abusos contra os hipossuficientes da relação capital-trabalho.

Isto deixa em desvantagem a Justiça Comum Federal que, com seu reduzido número de Varas, não atende, no aspecto geográfico, a demanda penal-trabalhista que se imagina reprimida nos rincões mais distantes do país.

A Justiça do Trabalho também se sobrepõe à Justiça Comum dos Estados quanto ao aparelhamento logístico e técnico especializado, além do que, esta última encontra-se sufocada por um número absurdo de processos das mais variadas espécies.

Neste contexto, a Justiça do Trabalho substituiria com vantagem a atuação da Justiça Comum, Federal ou Estadual, no processamento da ação penal contra os crimes relacionados ao trabalho, trazendo maior efetividade à jurisdição penal-trabalhista.

4. O JUIZ DO TRABALHO E A AÇÃO PENAL

Há quem considere como entrave à alocação de competência penal na Justiça do Trabalho o fato de os magistrados trabalhistas serem especialistas nas questões laborais e, conforme argumentam, não terem intimidade com o Direito e o Processo Penal.

Com a devida vênia aos que assim entendem, o juiz do trabalho é, antes de tudo, um magistrado como outro qualquer, sendo regra assente no ordenamento jurídico brasileiro a concepção de que a jurisdição é una. Assim, sua distribuição em competências é apenas facilitadora na divisão dos trabalhos de que se incumbem o Poder Judiciário.

Para ser juiz, o juiz do trabalho, como todos os outros, forma-se em Direito e presta concurso público no qual é avaliado também sobre a matéria penal.

Claro e lógico que, conforme se ocupa de um ramo especializado do Direito, torna-se um especialista e, como se sabe, a especialização limita e aprofunda. O juiz do trabalho é especialista em sua matéria, não resta dúvida. Mas isso não impede que possa aumentar os limites de sua competência, nem de que lhe sejam exigidos, em concursos vindouros, novos e aprofundados conhecimentos.

Ora, se o que se propõe é a competência penal-trabalhista, o juiz que dela se ocupar, especializado se tornará também nesta seara. Mais ainda que o juiz penal que julga todo tipo de crime.

Se não for esse o entendimento, o que se dirá do juiz de direito de uma cidade do interior do Brasil ainda não abrangida pela jurisdição trabalhista? Não será ele o juiz de todas as causas? Se for considerado incompetente para as matérias nas quais não é especialista, não será competente para nada, posto que é um generalista.

Justamente por isso, consideram alguns, aí residem maiores probabilidades de erros. Então volta-se ao começo: especializar o juiz trabalhista em questões penais relacionadas ao trabalho é, novamente, especializá-lo, tornando-o um *expert* no assunto. Seria possível, então, haver então juízes do trabalho responsáveis por Varas Trabalhistas Criminais, como, hoje, já se propugna, em iniciativas administrativas, por especializações de juízes do trabalho em varas de execução ou em varas de acidente do trabalho.

Além do mais, observa-se que os crimes contra a organização do trabalho “exigem dose de sociologia do ambiente de trabalho para a aplicação das penas próprias, campo mais adequado à atuação do juiz do trabalho, já cotidianamente afeto às discussões entre o capital-trabalho” (ZAHLOUTH JÚNIOR, 2005, p. 3).

E em sendo assim, ninguém melhor que o juiz do trabalho para apreciar o caso concreto envolto num desses tipos penais, dada à sua especialização, sua formação voltada ao conhecimento mais íntimo das questões principiológicas e sociológicas afetas ao labor, sua atuação diária no espaço do ambiente obreiro.

Outro não é o posicionamento da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do trabalho – ANAMATRA:

A ANAMATRA entende, como deliberado em seu Congresso Nacional, na forma da proposta do juiz Guilherme Guimarães Feliciano, da 15ª Região, “que o juiz do trabalho está mais afeito aos problemas usuais do obreiro em seu ambiente de trabalho, detém, pois, maior especialização em tal seara se comparado ao juiz estadual ou ao juiz federal comum. Dessume, pois, que sua formação jurídica e sociológica o habilita julgar com maior conhecimento de causa as lides penais relativas à organização do trabalho. O juiz do trabalho, conhecedor dos institutos de Direito do Trabalho e de seus desdobramentos doutrinários e jurisprudenciais, poderá aferir se, no caso concreto, o *nomen juris* dado a um certo documento consubstancia fraude tendente a frustrar direito trabalhista (art. 203 do Código Penal).” É interessante notar que nos tipos penais no título DOS CRIMES CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO há, quase sempre, transgressão de norma contratual trabalhista, matéria do contato diário do juiz do trabalho. (COUTINHO, 2005 a, p.7-8).

Há, ainda, os que argumentam que alguns juízes do trabalho oferecem tratamento paternalista em relação ao empregado, movidos por convicções ideológicas. Sobre esta suposta parcialidade dos juízes, pode-se contra-argumentar que são peculiares ao Direito do Trabalho princípios protetores ao hipossuficiente, os

quais não poderão ser levados em conta quando a matéria julgada for diversa da trabalhista. Assim, no julgamento de um crime serão observados os princípios aplicáveis ao Direito Penal.

Nesta esteira:

(...) está na origem da Justiça do Trabalho ser ela integrada por magistrados naturalmente mais sensíveis às questões sociais, que não raro requerem soluções fundadas no juízo de equidade, característica que importa na interpretação criativa da realidade social, e não a mera aplicação automática e fria das normas jurídicas. Isso não significa, entretanto, que os Juizes do Trabalho seriam levados a proferir decisões fundadas no seu sentimento pessoal, emotivo e irresponsável. (FONSECA, 2005, p. 378).

Diante do acima exposto, não resta argumentação que pretenda desqualificar a atuação do juiz do trabalho na esfera penal-trabalhista.

5. OPERACIONALIZAÇÃO DA NOVA COMPETÊNCIA

A mudança do modelo básico da Justiça Laboral para uma configuração mais abrangente, onde a tônica seja a proteção do valor trabalho humano em qualquer perspectiva que se apresente, inclusive na seara criminal, infalivelmente motivará alterações diversas, seja na parte do ordenamento jurídico relacionada ao direito material e processual em tela, seja nas estruturas das instituições envolvidas.

Neste tópico, se procurará identificar, ainda que de maneira resumida, as primeiras modificações legislativas e institucionais necessárias ao abrigo da nova competência desejada.

5.1. Modificações legislativas necessárias

Dilatar-se a competência da Justiça do Trabalho para o processamento e julgamento de delitos penal-trabalhistas exigiria algumas modificações legislativas. Relacionam-se, em seguida, aquelas que despontam logo à primeira vista, sabendo-se que o cotidiano da prática penal na esfera trabalhista, poderá suscitar outras inovações.

Partindo-se da Constituição Federal, obviamente através de Emenda Constitucional, seriam necessárias, no mínimo, as seguintes alterações:

- a) art. 109, inciso IV: para incluir na ressalva a competência da Justiça do Trabalho, que assim passaria a processar os crimes contra a administração da própria Justiça, como acontece com a Justiça Militar e a Eleitoral;
- b) art. 109, inciso VI: para excluir da competência da Justiça Federal o julgamento dos crimes contra a organização do trabalho;

- c) 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 (crimes contra a organização do trabalho, redução a condição análoga à de escravo e assédio sexual).

No âmbito infraconstitucional, entende-se que os diplomas legais a serem aplicados diretamente na condução de uma ação penal, quais sejam o Código Penal e o Código de Processo Penal, não careceriam de modificações, uma vez que os delitos em questão e o seu processamento em nada seriam alterados.

Contudo, a Lei de execuções penais, Lei n. 7.210/84, passaria também a ser aplicada ao condenado pela Justiça do Trabalho, quando recolhido a estabelecimento sujeito à jurisdição comum, como ocorre com os condenados pela Justiça Eleitoral e Militar. Para tanto, bastaria inserir a Justiça do Trabalho no parágrafo único do art. 2º da referida Lei.

A Lei Complementar Federal n. 75, de 20 de maio de 1993, Estatuto do Ministério Público da União, por sua vez, deveria merecer alteração no seu art. 83, para ampliar o rol de atribuições do Ministério Público do Trabalho quanto à ação penal.

5.2. Processo penal x processo do trabalho

Os críticos à proposta aqui apresentada, qual seja a de tornar competente a Justiça Obreira para apreciar os crimes relacionados ao trabalho, levantam questões aparentemente difíceis de apaziguamento. Dizem, por exemplo, que não há como processar na Justiça do Trabalho uma ação penal porque haveria incompatibilidade de ritos, de prazos, de representação e de princípios.

Com efeito, só aparentemente é que tais problemas se revelam de difícil solução. Afastando-se as brumas do preconceito, consegue-se ver com clareza que a Justiça do Trabalho, aliás, qualquer Justiça, não tem ritos, prazos ou princípios próprios. Estes pertencem ao processo, e divergem conforme ele seja trabalhista, civil ou penal.

Quando a Justiça do Trabalho processa uma ação tradicionalmente compreendida como “civil” (v. g. procedimentos especiais previstos no CPC), aplica as regras do processo civil. Veja-se:

Esse já é o mecanismo utilizado pelos juízes do Estado quando no exercício da jurisdição trabalhista. (...) Ora, é plenamente lógico e racional que eles exerçam a jurisdição trabalhista aplicando a CLT e exerçam a jurisdição civil aplicando o CPC. Qual a dificuldade? Qual o mistério? *Mutatis mutandis* o raciocínio é o mesmo.

Haveremos de continuar utilizando a CLT, para os casos regulados por ela e o CPC, para as ações cíveis. (MENEZES; BORGES, 2005, p. 42).

Em suma, são os valores inerentes à relação de emprego que justificam o rito da ação trabalhista. Incorreto pensar, portanto, que o rito se justifica em face do órgão julgador (porque na JT, deve ser o rito da CLT). Não à toa que perante o juiz de direito, no exercício a jurisdição trabalhista, é adotado o rito da CLT nas reclamações trabalhistas (...) (MEIRELES, 2005, p. 77).

Permitindo-nos um trocadilho, é preciso lembrar que a justiça é do Trabalho e não da C.L.T.! Se não for superada a mentalidade retrógrada que pretende ser do Poder Judiciário laboral somente dissídios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, dever-se-ia negar, logo, o cabimento de ações de procedimentos especiais na Justiça do Trabalho, como, por exemplo, a consignação em pagamento, eis que está prevista somente nos arts. 972/984 do Código Civil e 890/900 do Código de Processo Civil, sem qualquer norma específica no texto consolidado. (PAMPLONA FILHO, 2005, p. 5).

Logo, se a Justiça do Trabalho, como se espera, vier a ter competência para processar a ação penal, esta obedecerá, como é lógico, aos ritos, prazos e princípios do processo penal, bastando apenas que isto seja explicitado na norma correspondente.

Em relação ao *jus postulandi*, por exemplo, veja-se:

Releva destacar que o artigo 791 da CLT não estende a capacidade postulatória para as partes no âmbito da Justiça do Trabalho, mas apenas ao empregado e ao empregador. Para as demandas estranhas às relações de emprego, não há que se falar em incidência desta norma, na medida em que não há empregado ou empregador.

(...)

Como corolário, para as demandas submetidas à nova competência do Judiciário Trabalhista que não estejam embasadas em uma relação de emprego, imprescindível será a contratação do advogado (...) (RIBEIRO JÚNIOR, 2005, p. 249).

Além do que, na seara penal, o suposto direito de postular da parte seria inconstitucional, *ex vi* do art. 5º, LV da CF, posto que a doutrina considera como meio de ampla defesa, dentre outros, a defesa técnica por advogado (FELICIANO, 2005, p. 5-6).

Assim, não há que se falar em *jus postulandi* da parte no processo penal-trabalhista, à exceção do *habeas corpus* ou quando a parte for habilitada, nos termos do art. 263 do CPP.

No tocante ao princípio da proteção ao trabalhador, mais conhecido sob a forma *in dubio pro operario* (MARTINS, 2001, p. 76), conforme a lógica acima estabelecida, por óbvio também não poderá ser aplicado ao processo penal-trabalhista, haja vista tratar-se de um princípio do Direito do Trabalho.

Contudo, não se pode ignorar que, naturalmente, problemas de ordem operacional surgirão. Seria imaturo querer sublimá-los na ânsia de fazer-se impor a tese almejada. Também é verdade que não se tem resposta para tudo e que as soluções sobrevirão aos problemas, porque sempre foi assim. O que não se deve – acredita-se! – é deixar de propor o novo por apego ao velho, notadamente quando o novo acena com melhores possibilidades. Pensar o contrário seria repetir a postura criticada poeticamente por Caetano, de *“que Narciso acha feio o que não é espelho; e a mente apavora o que ainda não é mesmo velho; nada do que não era antes quando não somos mutantes”*...

5.3. Aumento de competência e estrutura da Justiça do Trabalho

O reconhecimento de que a Justiça do Trabalho, como todos os outros ramos do Judiciário nacional, deve ter competência para a matéria penal relacionada ao campo de sua atuação, além de corrigir uma distorção técnica e proporcionar aos jurisdicionados uma melhor assistência nestas questões, também promoverá um desafogamento das outras Justiças, recalibrando o sistema com mais eficiência e produtividade. Confira-se:

(...) a redistribuição de competência, a par da racionalidade sociológico-política, também confere racionalidade técnico-econômica ao sistema judiciário nacional, confluindo, assim, no sentido dos anseios nacionais de modernização do Poder Judiciário, na medida em que será determinante de maior celeridade, eficiência e efetividade da prestação jurisdicional. (COUTINHO, 2005 b, p. 147).

Entretanto, esta reorganização judiciária implicará, por certo, num aumento de demanda para a Justiça Obreira, o que, aliás, já vem ocorrendo a partir da EC 45/2004. Daí decorre 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. (FONSECA, 2005, p. 390).

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. Para elas, “se habilitarão os juízes – titulares e substitutos – interessados em desempenhar efetivamente a nova competência.” (FELICIANO, 2005, p. 4).

Considera-se, entretanto, que a simples competência penal desejada não causaria, por si só, grande alteração na estrutura da Justiça Trabalhista, além das Varas Criminais do Trabalho e seus juízes especializados. Observe-se que

os limites do Direito Penal-Trabalhista encerram-se, como se disse, nos crimes contra a organização do trabalho, na redução a condição análoga à de escravo e no assédio sexual, além dos crimes contra a administração da Justiça do Trabalho. Certamente, maior demanda já foi deflagrada com a reforma implementada pela EC 45/2004 e não se viu o apocalipse por causa disso...

De toda sorte, não se entenderá qualquer aumento de demanda sem o devido acompanhamento da necessária estrutura material e funcional.

“Tudo deverá ser devidamente adaptado e preparado, inclusive os próprios magistrados. Tudo faz parte da nova Justiça do Trabalho. São os novos tempos. Não há como fugir da realidade. Somente recepcioná-la.” (MENEZES; BORGES, 2005, p. 43).

5.4. O Ministério Público do Trabalho e a Defensoria da União

Como órgão do Ministério Público da União, o Ministério Público do Trabalho tem sua atuação regulada pela Lei Complementar Federal n. 75/93 – Estatuto do Ministério Público da União. Lá, no art. 83, pode-se observar que, dentre as atribuições deste ramo do Ministério Público, não se encontra a propositura da ação penal, haja vista que, para atuar perante a Justiça do Trabalho, como hoje instituída, não há espaço para tanto.

Assim, ao detectar ilícitos penais relacionados ao trabalho, o Ministério Público do Trabalho não pode atuar de pronto, mas apenas informar ao Ministério Público Federal ou ao dos Estados, conforme o crime seja da esfera de competência da Justiça Comum Federal ou Estadual, para a competente ação penal. Veja-se:

É esse ramo do *Parquet* quem, por força da própria natureza de sua atividade, quotidianamente identifica as violações de ordem penal relacionadas ao mundo do trabalho, sendo contraproducente que a titularidade das correspondentes ações penais tenha que ser repassada a outros ramos do Ministério Público, extremamente assoberbados com uma enorme pletora de figuras criminais, muitas delas de enorme potencial ofensivo e complexidade. (RODRIGUES; RODRIGUES, 2005, p. 4).

Certamente, a competência penal da Justiça do Trabalho viria corrigir mais este equívoco, criando paralelamente a atribuição penal do Ministério Público do Trabalho, para, por exemplo, a promoção de ação penal pública mediante denúncia (FELICIANO, 2005, p. 8).

Neste sentido:

A proposta, ao visar trazer tal competência para a órbita da Justiça do Trabalho, pretende ainda dinamizar a atuação do Ministério Público do Trabalho, igualmente, único segmento do *Parquet* nacional a quem é negada atribuição na esfera penal. Esse ramo Ministerial, com toda certeza, conseguirá agir com maior rapidez na propositura da ação penal e atuará mais eficazmente no sentido de se obter julgamentos

mais céleres e eficazes pelos Juízes e Tribunais mais afinados com as controvérsias relacionadas ao ambiente do trabalho ou tendentes à sua perturbação: os Juízes e Tribunais do Trabalho. (RODRIGUES; RODRIGUES, 2005, p. 3).

Relativamente à defesa do acusado, com base nos art. 5º, LXXIV e 134 da Constituição Federal e art. 261 e parágrafo único do Código de Processo Penal, a Defensoria Pública está encarregada de promover a orientação jurídica e a defesa, em todos os graus, dos necessitados.

Ante a perspectiva do cometimento de competência penal à Justiça do Trabalho, a Defensoria Pública da União continuará a desenvolver o seu mister, no tocante à ação penal, agora perante o juízo trabalhista, sempre que seus serviços sejam requisitados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Justiça do Trabalho, já reconhecida pela habitual celeridade na condução dos atos que atendem às demandas a ela submetidas, recebeu recentemente do legislador constituinte derivado uma ampliação de sua competência, nos termos do novo art. 114 da Constituição Federal, introduzido com a Emenda Constitucional 45/2004.

Entretanto, tal ampliação não alcançou, ainda, o estágio desejado.

Em outra frente, o combate permanece. Continua em tramitação na Câmara dos Deputados a fase seguinte da PEC 358/2005 (PEC paralela da reforma do Judiciário), pela qual se busca corrigir tal distorção, atribuindo, formal e finalmente, a competência penal à Justiça do Trabalho.

Por todas as razões de ordem técnica aqui deduzidas, não temos a menor dúvida que, até do ponto de vista prático, dotar a Justiça do Trabalho de competência para julgar crimes relacionados ao trabalho é assegurar às partes o conhecimento prévio do único e exclusivo órgão judiciário a que se deve recorrer em questões oriundas das relações de trabalho, mesmo que de índole criminal. Assim o é nas Justiças Especializadas Militar e Eleitoral. Como está em Mt. 22: 21, “...*dai pois a César o que é de César, e a Deus o que é de Deus.*”

Estando a Justiça do Trabalho mais capilarizada pelo interior do Brasil que a Justiça Federal, e mais aparelhada e bem servida de juízes e serventuários que a Justiça Comum dos Estados, certamente o grau de satisfação com a sua prestação jurisdicional no julgamento dos crimes a ela relacionados fomentaria o acesso à justiça e em muito contribuiria para a paz social.

7. REFERÊNCIAS

ANGHER, A. J. *Código penal*. 4 ed. São Paulo: Rideel, 2004.

- CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. A emenda constitucional n. 45/2004 e a competência penal da justiça do trabalho. In: COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.) *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 220-235.
- COUTINHO, G. F. *Competência da Justiça do Trabalho para julgar os crimes contra a organização do trabalho*. Palestra proferida na OIT, em 25 set. 2002. Disponível em: < http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/trabalho_forcado/brasil/documentos/texto.htm >. Acesso em: 25 mai. 2005 a.
- _____. O mundo que atrai a competência da Justiça do Trabalho. In: COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.) *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005 b. p. 122-147.
- DALIA FILHO, L. *Evolução histórica da Justiça do Trabalho no contexto mundial*. Disponível em: < <http://www.trt13.gov.br/revista/luismar.htm> >. Acesso em: 5 set. 2005.
- FAUSTO, F. A nova escravidão do trabalho. Disponível em: < http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=1461&p_cod_area_noticia=ASCS >. Acesso em: 11 out. 2005.
- FELICIANO, G. G. *Sobre a extensão da competência da Justiça do Trabalho para lides de natureza penal*. Disponível em: < <http://www.beofito.com.br/artigos/art01/trab37.htm> >. Acesso em: 27 abr. 2005.
- 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.
- HIRECHE, G. F. el *A função da pena na visão de Claus Roxin*. Rio de Janeiro: Forense, 2004.
- HUBERMAN, L. *História da riqueza do homem*. 16 ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980.
- MANUS, P. P. T. *Histórico da Justiça do Trabalho no Brasil*. Disponível em: < <http://www.trt02.gov.br/html/tribunal/competencia/hisjbr.htm> >. Acesso em: 25 set. 2005.
- MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. 14 ed. atual., rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.
- MARTINS FILHO, I. G. da S. *Evolução histórica da estrutura judiciária brasileira*. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_05/evol_historica.htm >. Acesso em: 28 mai. 2005.
- MEIRELES, E. A nova Justiça do Trabalho – competência e procedimento. In: COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.) *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 62-81.
- MELHADO, R. Da dicotomia ao conceito aberto: as novas competências da Justiça do Trabalho. In: COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.) *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 309-340.

- MENEZES, C. A. C. de; BORGES, L. D. Algumas questões relativas à nova competência material da Justiça do Trabalho. In: COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.) *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 38-53.
- NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito processual do trabalho*. 21 ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2002.
- PAMPLONA FILHO, R. Dano moral e Justiça do Trabalho. Disponível em: < <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2080> >. Acesso em: 24 mar. 2005.
- _____. Interpretando o art. 114 da Constituição Federal de 1988. In: *Revista Ciência Jurídica do Trabalho*. ano I, n. 04, abril/1998, Belo Horizonte, Nova Alvorada Edições Ltda/Edições Ciência Jurídica, 1998, p. 09-17.
- RIBEIRO JÚNIOR, J. H. Competência laboral – aspectos processuais. In: COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.) *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 236-251.
- RODRIGUES, R. D.; RODRIGUES, G. D. *A nova competência da Justiça do Trabalho – uma abordagem inicial*. Disponível em: http://www.amatra5.org.br/artigos/artigos26_05.php Acesso em: 29 ago. 2005.
- SANTOS, A. J. dos *Direito Penal do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.
- ZAHLOUTH JÚNIOR, C. Competência da Justiça do Trabalho: os juízes discutem e o trabalhador sofre nos rincões. A triste sina do povo brasileiro. Disponível em: < <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=3708> >. Acesso em: 13 mar. 2005.