

Competência em razão da matéria

É fixada de acordo com a **natureza da relação jurídica** levada ao judiciário.

- Note: a Lei 13.647, conhecida como **reforma trabalhista**, realizou diversas alterações na legislação trabalhista. No entanto, em relação à questão da competência, não houve grandes alterações uma vez que a competência é regida preponderantemente pela Constituição Federal.

Para o estudo da competência em razão da matéria na seara trabalhista, faremos um estudo baseado no artigo 114 da Constituição Federal.

Apreciação de conflitos relacionados à **RELAÇÃO DE TRABALHO** (Art. 114, I e IX CF)

*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 (...)
IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.*

A partir da leitura do artigo constitucional, resta o questionamento: **O que seria a relação de trabalho?**

Seria qualquer relação jurídica por meio da qual uma **pessoa física** assume obrigação de **prestar um serviço** em favor de uma **pessoa física ou jurídica**.

Atenção: lembrar a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego. A relação de emprego é toda relação na qual se encontram os 5 elementos constantes no artigo 2º e 3º da CLT, quais sejam:

- (i) pessoa física (do empregado);
- (ii) personalidade;
- (iii) subordinação;
- (iv) habitualidade; e
- (v) onerosidade.

Trata-se de matéria de direito material, por isso não nos aprofundaremos no tema. De qualquer forma, a competência trabalhista abrange não somente a relação de emprego, mas sim **TODA relação de trabalho**.

Assim, nota-se que existe um vínculo intersubjetivo – “alguém trabalha em favor de outrem”. (Lembrar que relação de trabalho seria um gênero e relação de emprego, uma espécie.)

- Sujeito ativo: é sempre pessoa física (trabalhador)
- O sujeito passivo (quem se beneficia da relação de trabalho prestada) pode ser:
 - Pessoa física;
 - Pessoa jurídica; ou
 - Ente despersonalizado

Atenção! O serviço prestado pela pessoa jurídica é, em regra, de competência da **Justiça comum**. A exceção se dá no caso da chamada “**Pejotização**”, na qual há uma contratação de pessoa jurídica, mas a relação de fato é de trabalho (nunca de emprego). Nesse caso, trata-se de uma **contratação irregular** e a competência será trabalhista (e não comum), com o intuito de declaração de reconhecimento da relação de emprego.

Ademais, não é razoável entender que o termo *relação de trabalho* constante do art. 114 I da CF, após a EC 45/04, abrange a prestação de serviço efetuada por pessoa jurídica, pois em tais casos inexistente a **personalidade**.

Dito isto, quais são as hipóteses de relação de trabalho abrangidas pela competência trabalhista?

- **Relação de emprego**
- Pequeno empregado
- **Trabalhador avulso**
- **Trabalhador temporário**
- Trabalhador autônomo
- Trabalhador eventual
- Representante comercial pessoa física
- **Cooperado pessoa física**

Obs.1. Importa salientar algumas diferenças relacionadas à **RELAÇÃO DE CONSUMO**. A competência trabalhista **NÃO** abrange a relação de consumo (consumidor é o destinatário final, não faz uso econômico do serviço!) O tomador de serviço é intermediário, tem uma atividade lucrativa por meio da prestação de serviço.

Exemplo: Médico trabalha como autônomo em uma clínica médica especializada, recebendo honorários desta e também presta serviço ao paciente. Nesse caso, temos 3 relações:

- **Médico** (pessoa física fornecedora de serviço) e **clínica** (tomadora do serviço): trata-se de **relação de trabalho**, com competência da justiça do trabalho.
- **Médico** (pessoa física fornecedora de serviço) e **paciente** (pessoa física tomadora de serviço) – trata-se de **relação de consumo** com competência da justiça comum.
- **Paciente** (pessoa física tomadora de serviço) e **clínica** (pessoa jurídica fornecedora de serviço): trata-se de **relação de consumo**, com competência da justiça comum.

Obs.2. honorário do profissional liberal (advogado, corretor de imóveis, etc.) – competência da justiça comum. Veja súmula 363 do STJ nesse sentido: Compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente.

Obs.3. servidor público estatutário tem sua relação de trabalho analisada pela justiça comum – o dispositivo que estamos estudando abrange apenas o servidor público celetista!

Conflitos decorrentes do DIREITO DE GREVE (art. 114, II, CF)

Seja direta ou indiretamente, todas as ações que versarem sobre **direito de greve** devem ser processadas e julgadas pela **justiça trabalhista**. (Ex. dissídio coletivo de greve, ação indenizatória de greve...)

Justiça do trabalho seria competente para processar e julgar **ações possessórias** que envolvam o exercício do direito de greve?

Obs. Lembrar que o sistema atual prevê 3 ações possessórias:

1. reintegração de posse (esbulho);
2. interdito possessório (ameaça); e
3. manutenção de posse (turbação).

Há controvérsia na doutrina e na jurisprudência. Bezerra Leite e Mauro Schiavi defendem a competência trabalhista – prevalece o entendimento de que **SIM**, a justiça trabalhista é competente para essa matéria, consubstanciado também pela jurisprudência do STF:

*Súmula Vinculante 23: A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar **ação possessória** ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada.*

Ações envolvendo sindicatos (art. 114 III CF)

Todas as ações envolvendo sindicatos serão de competência da justiça do trabalho. **Quais seriam essas ações?** Vejamos:

- ações que tenham por objeto a disputa sobre representação sindical
- ações entre sindicatos,
- ações entre sindicatos e trabalhadores
- ações entre sindicatos e empregadores

Obs. com a reforma trabalhista, a contribuição sindical passa a ser facultativa. Veja a nova redação do artigo 578 da CLT:

Art. 578. *As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.*

Atenção: A classificação das ações envolvendo sindicatos como competência da justiça laboral pode ser tratada por parte da doutrina como uma classificação própria do estudo da competência, intitulando como competência em razão da pessoa.

Nesse sentido, ao passo que parte da doutrina faz análise apenas da competência material, funcional e territorial, outros, como o Carlos Bezerra Leite, analisam **enquadram as ações relativas a sindicatos** em uma classificação: competência **em razão da pessoa**, e não da matéria, pois *basta o sindicato figurar como autor ou réu em qualquer demanda em face de outra(s) entidade(s) sindical(is) ou trabalhador(es) ou empregador(es) para se fixar a competência da justiça do trabalho!*

Mandado de segurança, Habeas Corpus e Habeas Data em matéria trabalhista (art. 114 IV CF)

? Mandado de Segurança

O mandado de segurança é uma ação mandamental com o objetivo de evitar o abuso de poder de uma autoridade pública. É previsto no artigo 5º da Constituição Federal e tido como um direito fundamental. Seu regimento tem previsão na [Lei 12.016/2009](#), denominada *Lei do mandado de segurança*.

Ações envolvendo Mandado de Segurança passam a ser de competência da justiça do trabalho quando se tem como autoridade coatora alguma autoridade relacionada à justiça trabalhista.

Assim, há possibilidade de impetrar Mandado de Segurança perante varas do trabalho. Pode ser impetrado contra ato de auditor fiscal do trabalho ou delegado do trabalho; procurador do trabalho; oficial do cartório.

E em relação a matéria administrativa não atinente a relações de trabalho? Doutrina vem sustentando que sim, cabe o Mandado. (Bezerra Leite e Mauro Schiavi)

Atenção às **competências funcionais** para apreciação de Mandado de Segurança:

- Vara do Trabalho: ato de auditores fiscais do trabalho, delegados do trabalho, procuradores do trabalho e oficiais de cartório.
- TRTs: ato de juiz do trabalho, juiz investido de jurisdição trabalhista, ou do tribunal.
- TST: ato do presidente ou qualquer ministro do tribunal.

? Habeas Corpus

O Habeas Corpus, também previsto na constituição federal, é ação cabível para a proteção do direito de locomoção.

Em regra, impetra-se ordem de *habeas corpus* na Justiça do Trabalho quando o juiz do trabalho, no exercício de sua função judicante, prende ou ameaça prender testemunhas, advogados. Será cabível na Justiça do Trabalho sempre que houver restrição da liberdade de locomoção do empregado ou trabalhador por parte do empregador ou tomador dos serviços.

Havia certa discussão acerca do cabimento ou não do HC na justiça do trabalho. Isto porque, antes, havia a possibilidade da prisão do **depositário infiel**. No entanto, atualmente, essa discussão não persiste mais, uma vez que não é mais possível a prisão do depositário infiel, de acordo com a leitura da Súmula vinculante nº 25: *É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito.*

? Habeas Data

Habeas data é a ação que assegura o livre acesso a qualquer cidadão a informações relativas a ele próprio, constantes em registros de entidades governamentais ou de caráter público.

Na justiça do trabalho, podemos apontar 3 finalidades nas quais o Habeas Data poderá ser utilizado:

- Assegurar conhecimento de informações
- Retificar dados
- Anotação nos assentamentos

Ações de dano moral ou patrimonial decorrente da relação de trabalho (Art. 114, IV, CF)

Após a edição desse artigo na constituição federal, não restam dúvidas sobre a possibilidade da apreciação de dano moral ou patrimonial decorrente da relação de trabalho. Nesse caso, por exemplo, um empregado que sofre assédio no trabalho poderá requerer perante a justiça do trabalho indenização por dano moral.

Alguns pontos sobre esse tema merecem atenção!

- **Ação acidentária previdenciária** em face do INSS: é competência da **justiça estadual**

No entanto, se se tratar de **ação acidentária indenizatória** (em face do empregador), a competência será da justiça do trabalho.

- Tarifação do dano extrapatrimonial após a edição da Lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista).

A reforma trabalhista trouxe o Art. 223 G da CLT, no qual foi realizado um tarifamento do dano moral. Assim, para determinados tipos de lesão (grave, leve) o magistrado deverá aplicar uma indenização com base nos valores pagos pelo Regime Geral de Previdência Social.

Atente-se a que esse dispositivo é de duvidosa constitucionalidade, uma vez que se pretendem mensurar danos extrapatrimoniais (ou seja, aqueles ligados à violação da dignidade da pessoa humana) a parâmetros pré-estabelecidos por norma. De qualquer forma, vale a reflexão crítica sobre o tema.

Ações decorrentes de penalidades administrativas aplicadas ao empregador (Art. 114, VII, CF)

Exemplo desse caso é a fiscalização do ministério do trabalho.

Atenção! NÃO abrange penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização de profissões regulamentadas (relação institucional e de direito público: não é relação de trabalho) – tratam-se de autarquias profissionais.

Execução de contribuições sociais decorrentes de sentenças proferidas pela justiça do trabalho (Art. 114, VIII, CF)

A justiça do trabalho tem competência para executar as contribuições sociais relativas às suas sentenças proferidas. Isto significa que, em relação aos valores anunciados como devidos pela justiça laboral, se houver contribuição social referente a esses valores, a justiça do trabalho terá competência para executá-las.

Atenção! A ideia de sentença abrange também o acordo homologado na justiça do trabalho. Lembrar que o acordo homologado na justiça do trabalho é irrecorrível e só pode ser desconstituído por ação rescisória (dentro do prazo prescrito para essa ação – 2 anos).

Súmulas que demonstram que as sentenças executórias limitam-se às sentenças condenatórias.

INSS deve verificar se as parcelas já pagas tiveram correto recolhimento ou não. Se for uma sentença declaratória, caberia apenas ação perante a justiça comum.

Veja Súmula 368, I TST e a Súmula Vinculante 53:

Súmula 368 TST I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, **limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que**

proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição. (...)

Súmula vinculante 53: *A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das **contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados.***

Exceção da parcela previdenciária (reforma trabalhista incorpora a orientação às súmulas anteriores mencionadas) art. 876 parágrafo único:

Art. 876 CLT: *Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as **contribuições sociais** previstas na alínea a do **inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal**, e seus acréscimos legais, **relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.***