

A EC – 45 E AS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Arnaldo Sussekind

Presidente honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho

Introdução

A Emenda Constitucional nº 45, de 10 de dezembro de 2004, que dispôs sobre parte da reforma do Poder Judiciário, ampliou, significativamente, a competência da Justiça do Trabalho.

Além das modificações de relevo atinentes às relações individuais de trabalho, que examinaremos nesta exposição, o novo art. 114 da Carta Magna transferiu à Justiça do Trabalho a competência para dirimir os litígios de natureza sindical (inciso III) e as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelo Ministério do Trabalho e Emprego (inc. VII); assegurou-lhe o julgamento dos mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data* em matéria de sua jurisdição (inc. IV) e dos conflitos de competência entre seus órgãos, salvo quando se tratar de ação direta de inconstitucionalidade (inc. V); manteve sua competência para executar de ofício as contribuições da seguridade social devidas em razão de suas decisões (inc. VIII); confirmou a jurisprudência no sentido de sua competência para as ações sobre danos morais ou patrimoniais (inc. VI); tornou ilimitado o conhecimento de ações decorrentes do exercício do direito de greve (inc. II) e dispôs sobre os procedimentos para a solução dos conflitos coletivos de trabalho, restringindo a faculdade de instaurar dissídios coletivos (§§1º, 2º e 3º).

O conceito de relação de trabalho é tão amplo, abrangendo todo contrato de atividade, que o fundamento da determinação da competência é a pessoa do trabalhador, qualquer que seja a modalidade do serviço prestado.

Como bem observou o professor Rodrigues Pinto:

“De todos os contratos de atividade, somente o de emprego é trabalhista. Entretanto, todos eles têm por sujeito a pessoa do trabalhador, não mais apenas a do empregado, o que mostra a realidade de que o novo critério da determinação da competência passou a ter seu centro, ou eixo, na pessoa do trabalhador, o qual atrai para si toda matéria de suas relações possíveis, seja ela trabalhista (quando o trabalhador é empregado) ou cível (quando o trabalhador não é empregado)” (*in*: Rev. LTr., maio de 2005, p. 525).

Por iniciativa do Ministério da Justiça, o Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, vem promovendo oportunas e sucessivas modificações do Processo Civil, algumas das quais com reflexos na Justiça do Trabalho. No entanto, quanto ao processo trabalhista, urge, dentre outras medidas, acabar com os privilégios dos entes de direito público, inclusive o recurso *ex-officio*; reduzir o número de recursos e estabelecer rígidas condições de admissibilidade; ampliar o valor dos depósitos para recorrer, simplificando assim, na maioria dos casos, a liquidação da sentença; tornar o processo sumário realmente sumário; penalizar com rigor a litigância de má-fé; tornar excepcional as sentenças ilíquidas e simplificar a fase executória da decisão.

Da relação de trabalho

A modificação de maior repercussão no Judiciário trabalhista concerne à expressão “as ações oriundas da relação de trabalho”. Antes, o *caput* do art. 114 mencionava “os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores”, isto é, os litígios oriundos da relação de emprego, podendo alcançar “as controvérsias decorrentes das relações de trabalho” somente quando a lei específica o determinasse.

A relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é uma das espécies, pois abrange também outros contratos, como os de prestação de diversos serviços por trabalhadores autônomos, empreitadas de labor, parceria agrícola, mandato para empreender determinada atividade em nome do mandante, representação comercial atribuída a pessoa física, contratos de

transporte, de agenciamento e de corretagem. Como esclarece o art. 594 do Código Civil: “Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, imaterial, pode ser contratado mediante retribuição.”

O novo art. 114 contém uma contradição que aponte no curso da tramitação do projeto na Câmara dos Deputados: o inciso I inclui na competência da Justiça do Trabalho “as ações oriundas da relação de trabalho” – todas, portanto – porém, no inciso IX, refere “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.”

Parece-me que o inciso IX “choveu no molhado”, visto que, havendo ou não lei especial afirmando a competência da Justiça do Trabalho para conhecer de litígio sobre qualquer modalidade de relação de trabalho, essa competência está afirmada no inciso I.

Para mim, a relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelo serviço prestado. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado.

O trabalhador autônomo, sujeito da relação de trabalho, ao contrário de empregado, assume o risco da atividade profissional que exerce. E não está sujeito ao poder de comando do tomador do serviço, isto é, aos poderes diretivo e disciplinar, aos quais o empregado se subordina sob o prisma jurídico.

Direito aplicável

É incontroverso que, independentemente da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar os respectivos litígios, o direito material será aplicável:

- a) quando for relação de emprego, a CLT e a legislação complementar;
- b) nas relações de trabalho reguladas no Código Civil ou em lei especial, as correspondentes disposições.

Conforme prescreve o art. 593 do novo Código Civil: “A prestação de serviço que não estiver sujeita a leis trabalhistas ou à lei especial reger-se-á pelas disposições deste Capítulo.”

Tanto o Supremo Tribunal Federal (RE-238.737-4, rel. Min. Sepúlveda Pertence, D.J. de 05/02/99) quanto o Superior Tribunal de Justiça (CC-1.866, rel. Min. Eduardo Ribeiro, rev. LTr., de julho de 1992, SP, p. 855) vêm decidindo que, se a relação de trabalho determina a competência

da Justiça do Trabalho, cumpre-lhe aplicar, para dirimir o litígio, a norma pertinente, pouco importando o ramo do Direito a que pertença.

Os princípios gerais do direito e, especialmente, os do Direito do Trabalho, podem e devem ser invocados não só para sanar omissão como para iluminar a interpretação das normas aplicáveis. Segundo Orlando Gomes, eles constituem regras gerais induzidas dos sistemas jurídicos pela ciência e pela filosofia do Direito, tendo cunho de universalidade (Introdução ao Direito Civil, Rio, Forense, 1957, p. 57).

Aliás, o novo Código Civil refletiu as tendências sociais contemporâneas, prestigiando princípios e normas que se sintonizam com as consagradas pelo Direito do Trabalho. A diretriz *mater*, a meu ver, está inserida no art. 421, segundo o qual: “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.”

Consoante sublinhou mestre Miguel Reale, que presidiu a Comissão elaboradora do Código Civil, em carta de 30/04/2003 dirigida ao autor deste trabalho, o novo ordenamento do Direito Privado Nacional consagrou “os princípios de eticidade, socialidade e operabilidade”. A boa-fé objetiva transformou-se em dever jurídico, inerente a todos os contratos.

A fraude, como soe acontecer, pode verificar-se, tal como explicita o Código Civil, em virtude de simulação, que se caracteriza, dentre outros motivos, quando o negócio jurídico contiver “declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira” (art. 167, inciso II). Nas relações de trabalho, é comum a simulação de modalidade contratual com o objetivo de encobrir inquestionável relação de emprego. E o vício de consentimento imposto ao trabalhador pode advir de erro, dolo, coação, estado de perigo ou lesão irresistível.

No que tange aos princípios, bem enfatizou Francisco Meton de Lima que os atinentes ao Direito do Trabalho são aplicáveis aos litígios decorrentes de relações de trabalho, já que o bem protegido:

“é o trabalho na sua expressão mais larga, sob todas as formas de relação contratual (...) Ora, as modalidades contratuais de trabalho se diversificam, a Justiça do Trabalho se atualiza e amplia seu objetivo, lógico que o manto protetor ao trabalho continua cada vez mais necessário” (*Por que aplicamos os princípios trabalhistas nas relações de trabalho não subordinado?*, in: Rev. LTr., SP, abril de 2005, p. 395).

Da Constituição, por concernirem aos fundamentos da República Federativa do Brasil, os princípios da dignidade do trabalho humano e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV) deveriam ser rigorosamente respeitados. Outros, aplicáveis, quando for o caso, estão explicitados ou podem ser deduzidos da Carta Magna.

Nas palavras do ilustre professor português J. J. Gomes Canotilho: “O princípio da interpretação conforme a Constituição é mais um princípio de prevalência normativo-vertical ou de integração hierárquico-normativa de que um simples princípio de conservação de normas” (*Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, Coimbra, Almedina, 7ª ed., 2004, p. 1310).

O mais relevante princípio do Direito do Trabalho é o da proteção do trabalhador, do qual são filhos legítimos os princípios da norma mais favorável, da condição mais benéfica, do *in dubio pro operário*, da primazia da realidade e outros de aplicação limitada à relação de emprego.

Da relação de trabalho e da relação de consumo

A grande controvérsia resultante da aplicação da EC-45 concerne à distinção entre relação de trabalho e relação de consumo. Esta última é regida pelo Código de Defesa do Consumidor, aprovado pela Lei 8.078, de 1990, sendo os respectivos litígios dirimidos pela Justiça Comum. Tratando-se, porém, de relação de trabalho, a competência, após a vigência da EC-45, é da Justiça do Trabalho.

O referido Código conceitua “consumidor” e “fornecedor” nos seguintes termos:

Art. 20 – Consumidor é toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produto ou serviço como destinatário final.
Parágrafo único. Equipara-se a consumidor a coletividade de pessoas, ainda que indetermináveis, que haja intervindo nas relações de consumo.

Art. 30 – Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividades de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.

§ 10 Produto é qualquer bem, móvel ou imóvel, material ou imaterial.

§ 20 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.

Em princípio, a prestação de serviços por um trabalhador autônomo a uma pessoa física ou jurídica configura uma relação de trabalho.

Como bem ponderou o Ministro Ives Gandra Martins Filho, do Tribunal Superior do Trabalho, na relação de consumo regida pela Lei 8.078, de 1990: “o objeto cujo objeto não é o trabalho realizado, mas o produto ou serviço consumível, tendo como pólos o fornecedor (art. 3º) e o consumidor (art. 2º) que podem ser pessoas físicas ou jurídicas” (A reforma do Poder Judiciário e seus desdobramentos na Justiça do Trabalho, rev. cit. p. 34).

Na relação de consumo, a pessoa física ou jurídica compra o bem ou contrata o serviço colocado no mercado como destinatário final. Na lição do saudoso jurista Eduardo Gabriel Saad:

“A expressão ‘destinatário final’ designa o consumidor que adquire um produto para satisfazer a uma necessidade pessoal ou a uma necessidade desvinculada da atividade básica no caso de pessoa jurídica. Está implícito nesse entendimento que o produto há de estar acabado, apto a atender ao fim desejado pelo consumidor” (*Comentários ao Código de Defesa do Consumidor*, SP, LTr., 5a. ed., 2002, p. 61).

Daí a precisão com que o professor Carlos Henrique Zangrando sintetiza a matéria: “o consumidor adquire efetivamente a propriedade sobre o bem consumível. Ele é o *dominus* daquilo que adquiriu, exercendo sobre este bem os poderes advindos da propriedade, inclusive até o de destruí-lo”.

E explica: “O consumidor, como sua denominação faz antever, adquire o bem ou serviço com vista a dele utilizá-lo até seus extertores” (As diferenças entre relação de consumo e relação de trabalho, *in: Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, 16/10/2006, p. 527).

Se uma pessoa natural procura uma clínica médica (pessoa jurídica) e é tratada pelo médico X, há uma relação de consumo entre o cliente e a clínica. Entretanto, se essa mesma pessoa consulta o médico X em seu consultório particular, como profissional liberal e, portanto, trabalhador autônomo, a relação jurídica é de trabalho. Este terá direito a honorários e não a lucro, que corresponde à mais-valia sobre o custo do bem produzido e é um dos elementos caracterizadores do mercado de consumo. *Mutatis mutandis* a

mesma equação jurídica se aplica, por exemplo, ao electricista, ao pintor, ao bombeiro hidráulico e a outros profissionais quando sócios ou empregados de firmas ou quando atende a eventuais clientes como trabalhadores autônomos.

O professor Arion Saião Romita, analisando a posição do profissional liberal, escreve: “Como é possível enxergar no tomador do serviço ou cliente um ‘destinatário final’ da atividade do ‘fornecedor’, isto é, do prestador de serviço em caráter autônomo, profissional liberal ou de outra categoria? É injurídico ver na pessoa do tomador do serviço ou cliente do profissional liberal o ‘destinatário final’ da atividade por ele desenvolvida. Só com violência a conceitos jurídicos básicos é que se consegue identificar duas figuras díspares, em nada semelhantes, quais sejam, o consumidor, no mercado de consumo (o destinatário final), e o tomador de serviço ou cliente, na relação de trabalho” (Prestação de serviços por trabalhadores autônomos, *in*: Rev. LTr de agosto de 2006, SP, p. 908).

O professor Mário Vitor Suarez Lojo, em longo e esclarecedor artigo sobre a competência da Justiça do Trabalho à luz da EC-45 (A Plenitude da Justiça do Trabalho, *in*: Rev. LTr. de janeiro de 2005, SP, p. 103), escreve:

“O tema já foi debatido em mais de uma ocasião no STF, prevalecendo, a tese, na sua composição atual; de que não há relação de consumo nos serviços prestados por advogados, seja por incidência de norma específica, no caso a Lei 8.906/94, seja por não ser atividade fornecida no mercado de consumo. As prerrogativas e obrigações impostas aos advogados – como, por exemplo, a necessidade de manter sua independência em qualquer circunstância e a vedação à captação de suas causas ou à utilização de agenciador (artigos 31/§ 1º e 34/III e IV, da Lei 8.906/94) evidenciam natureza incompatível com a atividade de consumo” (R.Esp. 364, 168, rel. Min. Antônio de Pádua Ribeiro, DJ de 21/6/04).

Do trabalho portuário

O trabalhador que presta serviços no porto sem relação de emprego é denominado avulso, mas se distingue do autônomo porque se lhe aplicam diversas normas legais de natureza trabalhista. A relação não é contínua, como ocorre com a do empregado, dependendo sua designação do sindicato do qual a mão-de-obra é requisitada ou quando for o caso, do órgão gestor da mão-de-obra

portuária; mas também se diferencia do trabalho autônomo porque o executor não assume os riscos da atividade empreendida. A competência da Justiça do Trabalho já estava afirmada em lei especial, autorizada pela regra da Carta Magna.

Da representação comercial

O representante comercial é contratado por uma sociedade comercial para representá-la com poderes e limitações estipulados no contrato. Há, portanto, duas pessoas que se vinculam juridicamente nos termos do ajuste, ao contrário do que se dá na representação imposta por lei. A Lei 4.886, de 1965, regula as atividades dos representantes comerciais autônomos, quer se trate de pessoa física ou de pessoa jurídica. É indubitoso, porém, que só haverá relação de trabalho quando o representante for pessoa física, pois a pessoalidade, no que tange ao prestador dos seus serviços, é fundamental para configurá-la.

Dos servidores públicos

A Lei 9.962, de 22/02/2000, resultante da EC-19/98, distingue entre o funcionário exercente de atividades típicas do Estado, submetido ao regime estatutário, e os demais servidores regidos pela CLT, contratados após sua vigência. O regime estatutário é imposto por lei e não admite a negociação das respectivas condições de trabalho. Daí a expressão de Leon Duguit de que se trata de um ato-condição, porque o estatuto legal vigente não admite qualquer modificação de suas regras, integrantes do Direito Administrativo.

O texto da Emenda Constitucional em foco, aprovado pela Câmara dos Deputados, prescreveu competir à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas de relação do trabalho da “administração pública direta e indireta da União, Estados, do Distrito Federal e Municípios”. O Senado Federal, no entanto, acrescentou: “exceto os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos respectivos entes da Federação” (Art. 114, I).

A EC-45, contudo, foi promulgada e publicada com a redação da Câmara dos Deputados, sem que o Plenário dessa Casa do Congresso tivesse se pronunciado de conformidade com as normas regimentais. A Associação dos Juizes Federais do Brasil ajuizou, a respeito, uma Adin., que obteve a seguinte decisão liminar do Ministro Nelson Jobim, então Presidente do STF:

“Suspendo, *ad referendum*, toda e qualquer interpretação dada ao inciso I do art. 114 da CF, na redação dada pela EC-

45/2004, que inclua na competência da Justiça do Trabalho a apreciação de causas que sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo”.

Essa decisão foi confirmada pelo Pleno. Aliás, na vigência do preceito original do questionado art. 114, a colenda Suprema Corte considerou inconstitucional a disposição da Lei 8.112, de 1990, porque o regime é o “estatutário e não contratual trabalhista” (Adin. 492, rel. Ministro Celso Mello).

Parece-me acertado esse entendimento, pois a relação de trabalho pressupõe a estipulação do correspondente contrato e não ato-condição, com o qual se adere a um sistema legal que pode ser alterado unilateralmente pelo respectivo segmento do Poder Público.

Do ente de direito público externo

O novo art. 114 da Constituição repete a norma do texto anterior que já afirmava a competência da Justiça do Trabalho para conhecer das ações de que são partes os entes de direito público externo. E algumas decisões entenderam que, se essa Justiça deve conhecer do eventual litígio, pode, *a fortiori*, julgar-lhe o mérito.

Vale recordar, a propósito, que a jurisdição de cada Estado não é absoluta, visto que o Direito Internacional impõe-lhe algumas limitações, sejam resultantes de tratados ratificados, sejam em razão de regras de conveniência que os países civilizados devem observar.

Hoje, no entanto, a matéria é objeto de diversos tratados que os Estados aderem por ato soberano, limitando assim sua jurisdição. Dentre estes, cumpre referir a Convenção de Viena sobre Relações Diplomáticas (1961), a Convenção de Viena sobre Relações Consulares (1963), a Carta das Nações Unidas (1945, art. 105), a Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas das Nações Unidas (1947) – todas elas ratificadas pelo Brasil. No âmbito americano, cabe destacar o Código de Bustamante (1928, art. 333) e a Carta da Organização dos Estados Americanos (1948, arts. 139 a 141).

Desde logo, cumpre não confundir a imunidade de jurisdição de um Estado (pessoa de direito público externo) ou de uma organização de Estados (pessoa de direito público internacional), que se estende aos respectivos chefes, com a reconhe-cida aos agentes diplomáticos ou consulares e aos

respectivos representantes e funcio-nários em exercício no país receptor. Estes são titulares de direitos subjetivos internacionais restritos ao desempenho da respectiva missão ou representação, na conformidade dos tratados a respeito firmados e ratificados; aqueles têm plena imunidade de jurisdição, como direito inerente à própria personalidade jurídica. Os demais servidores das mencionadas entidades podem, ou não, ser alcançados por essa imunidade.

Em todos os precitados instrumentos internacionais, ratificados pelo país, é admitida a renúncia expressa à imunidade jurisdicional, mas ela não alcança os atos executórios, sejam eles de caráter administrativo, judiciário ou legislativo. Os tratados dispõem sobre o tema e exigem nova e explícita renúncia ou a proibem para essa fase do processo.

Releva ponderar, entretanto, que a imunidade de jurisdição não foi extinta por essa norma constitucional. Competirá, portanto, à Justiça do Trabalho decidir se, na hipótese em foco, existe imunidade e, existindo, analisar a eventual renúncia (Ac. de 07/08/90 do STF na Ap. n. 02 – DF, rel. Ministro Francisco Rezek, in Rev. do STF n. 13, Brasília).

Do dano moral ou patrimonial, inclusive decorrente de acidente de trabalho

A competência para julgar ações de indenização por dano moral ou patrimonial de atos praticados no curso da relação de emprego foi afirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, enquanto que o Superior Tribunal de Justiça concluíra pela competência da Justiça comum. E o Supremo Tribunal Federal se pronunciou, em acórdão da lavra do Ministro Sepúlveda Pertence, em favor da Justiça do Trabalho:

“Cuida-se, pois, de dissídio entre trabalhador e empregador, decorrente de relação de trabalho, o que basta, conforme o art. 114 da Constituição, a afirmar a competência da Justiça do Trabalho, nada importando que deva ser resolvido à luz de normas de Direito Civil” (Ac. de 17/11/98, no RE-238.737-4).

A EC-45, portanto, tornou explícito o que fora consolidado pela jurisprudência. *A fortiori*, não se pode negar a competência da Justiça do Trabalho nos casos em que o dano moral ou patrimonial resultar de acidente do trabalho causado por dolo ou culpa do empregador.

Nessa hipótese, aliás, a indenização está inserida no elenco de direitos trabalhistas consagrados pelo art. 7º da Constituição: “XXVII

– seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Esse entendimento se sintoniza com a Súmula 735 da Suprema Corte: “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”.

Logo após a promulgação da EC-45, pronunciou-se o Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro:

“A decisão agravada não merece censura, tendo se baseado no entendimento atual da Corte Suprema, no que se refere à competência da Justiça Obreira para processar e julgar o pleito indenizatório amparado em relação empregatícia, bem como na letra expressa da Constituição da República.”

.....
“De qualquer modo, a questão agora está regrada pelo artigo 114 da Constituição da República (com redação dada pela Emenda Constitucional n. 45/2004).” (AI-2005.002.0387, rel. Desembargador Luiz Felipe Salomão).

Afinal, se a Justiça do Trabalho, com pleno apoio do Supremo Tribunal Federal, vem conhecendo de ações sobre danos morais ou patrimoniais, desde que ocorridos na execução do contrato de trabalho, como negar essa competência quando o dano resultar de acidente do trabalho causado com dolo ou culpa pelo empregador?

O estatuído no art. 109, inciso I, da Constituição, ao tratar da competência dos Juízes Federais, excluindo as causas de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça do Trabalho, está em perfeita sintonia com as normas concernentes aos acidentes do trabalho, inclusive o precitado inciso XXVII do art. 7º da Constituição. Em relação ao preceituado no aludido inciso, cumpre distinguir, quanto aos acidentes do trabalho:

- I – o seguro a cargo do INSS, cujos litígios são julgados pela Justiça comum, apesar de se tratar de uma autarquia federal;
- II – a indenização por acidente do trabalho ocorrido com dolo ou culpa do empregador, que deve ser pleiteada na Justiça do Trabalho, por caracterizar um litígio oriundo de ato praticado no curso da relação de emprego.

Evidentemente, quando o inciso I do art. 109 menciona as causas de acidentes do trabalho, ele se refere ao seguro previdenciário custeado pelo empregador, mas quando exclui dos juízes federais os dissídios a cargo da Justiça do Trabalho, dos quais participam a União, suas autarquias e fundações públicas, está preservando a competência dessa jurisdição especializada para decidir sobre a indenização prevista no elenco de direitos trabalhistas e resultante da relação de emprego.

Em março de 2005, a Suprema Corte decidiu, por maioria, que a Justiça Comum estadual teria a competência para julgar as ações de indenização de que trata o inciso XXVI do art. 7º da Constituição.

Contudo, em junho do mesmo ano, o Supremo Tribunal Federal reformou a questionada decisão (fui um dos primeiros a criticá-la, no seminário promovido pelo TRT-1ª Região), afirmando a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial quando o acidente do trabalho advém de ato ou omissão culposa ou dolosa do empregador:

“Revisando a matéria, porém, o Plenário concluiu que a Lei Republicana de 1988 conferiu tal competência à Justiça do Trabalho. Seja porque o art. 114, já em sua redação originária, assim deixava transparecer, seja porque aquela primeira interpretação do mencionado inciso I do art. 109 estava, em boa verdade, influenciada pela jurisprudência que se firmou na Corte sob a égide das Constituições anteriores. Nada obstante, como imperativo de política judiciária – haja vista o significativo número de ações que já tramitaram no Supremo Tribunal Federal (CC n. 7.204/MG), e ainda tramitam nas instâncias ordinárias, bem como o relevante interesse social em causa -, o Plenário decidiu, por maioria, que o marco temporal da competência da Justiça trabalhista é o advento da EC n. 45/04. Emenda que explicitou a competência da Justiça Laboral na matéria em apreço. A nova orientação alcança os processos em trâmite pela Justiça comum estadual, desde que pendentes de julgamento de mérito. É dizer: as ações que tramitam perante a Justiça comum dos Estados, com sentença de mérito anterior à promulgação da EC n. 45/04, lá continuam até o trânsito

em julgado e correspondente execução.” (Ac. do Pleno no CC-7.204/MG, rel. Ministro Carlos Aires de Brito, *in*: Rev. LTr de dezembro de 2005, SP, p. 1.470).

Com essa oportuna decisão, que contém, inclusive, orientação sobre o direito intertemporal, tranqüilizou-se a jurisprudência na Justiça Comum e na Justiça do Trabalho.