

TEMÁTICA: A Modernização do Processo e a Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho: Novas Discussões

AUTORA: Cinthia Maria da Fonseca Espada

RESUMO

A proposta deste trabalho é discutir vários aspectos referentes à expressão “relação de trabalho”, incluída no art. 114 da CF/88 por força da EC n. 45/2004, com a finalidade de perquirir o alcance da competência material da Justiça do Trabalho. Iniciando-se pela distinção entre relação de trabalho, relação de consumo e relação de caráter bifronte, propomos um “teste” para descobrir se a prestação de serviços é somente de trabalho, ou se tem caráter bifronte: *verificar se aquele que se beneficiou do serviço o fez apenas na condição de destinatário final, ou se o serviço foi utilizado para beneficiar o “empreendimento”*. Sustentamos que as relações de caráter bifronte não se incluem no significado de “relação de trabalho” para fins de competência da Justiça do Trabalho, porque nelas há uma preponderância do aspecto consumo. Argumentos de direito processual também são utilizados, no estudo, para ressaltar essa preponderância do aspecto consumo nas relações de caráter bifronte.

TEMA: Competência da Justiça do Trabalho – Relação de Trabalho e Relação de Consumo

A competência da Justiça do Trabalho sofreu alterações com a edição da Emenda Constitucional n.º 45, de dezembro de 2004.

O art. 114, da CF/88, dispunha, no “caput”, que a competência da Justiça do Trabalho abrangia os **dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores** e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

Com a EC 45, o mencionado dispositivo constitucional passou a dispor, nos incisos I e IX do art. 114, que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar **ações oriundas da relação de trabalho** e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

Em decorrência das alterações do texto constitucional, surgiram inúmeras dúvidas a respeito dessa nova competência, sendo que um dos mais importantes pontos de investigação refere-se à abrangência da expressão “relação de trabalho”.

Apesar do muito que tem sido escrito sobre o assunto, o tema é atual, e o propósito deste trabalho é introduzir novos argumentos na discussão.

Inicialmente, faz-se necessário esclarecer a diferença existente entre relação de trabalho e relação de emprego.

Maurício Godinho Delgado (2005, p. 285-286/290) afirma que:

A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego.

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.)

Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. A relação de emprego, entretanto, é do ponto de vista técnico-jurídico, apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes. (p. 285-286)

Os elementos fático-jurídicos da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer, b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador, c) também efetuada com não eventualidade, d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços, e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (p. 290)

Nos termos do art. 3.º da CLT, “*considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”.

Destarte, a relação de emprego em sentido estrito caracteriza-se pelo trabalho realizado com *subordinação, pessoalidade, onerosidade e continuidade*. Em suma, é a típica relação regida pela CLT. Constitui espécie do gênero relação de trabalho.

Com a alteração da redação do texto constitucional, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para processar e julgar também as ações decorrentes da relação de trabalho em sentido amplo, independentemente de previsão legal a respeito.

Nesse contexto, surge a primeira grande dúvida no tocante à abrangência da expressão “relação de trabalho”. E a dúvida diz respeito às relações de consumo, e a sua caracterização como relação de trabalho, ou não.

Busquemos, então, a definição de relação de consumo.

O Código do Consumidor, em seu art. 2.º, define **consumidor** como “*toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produto ou serviço como destinatário final*”. **Fornecedor**, consoante o “caput” do art. 3.º do mesmo diploma legal, é também o prestador de serviços. **Serviço**, de acordo com o parágrafo 2.º, do art. 3.º, “*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*”.

A referência, no Código do Consumidor, a “relações de caráter trabalhista” deve ser entendida como referência a “relações de emprego”, pois estas constituíam, à época da promulgação do Código do Consumidor, as principais relações de trabalho objeto da competência da Justiça do Trabalho.

Esclarecido esse ponto, continuemos.

De acordo com o Código do Consumidor, toda prestação de serviços caracteriza uma relação de consumo. Todavia, é evidente que a prestação de serviços também caracteriza uma relação de trabalho.

Assim sendo, temos relações de caráter bifronte, ou seja, relações que são de consumo e de trabalho ao mesmo tempo.

Nesse contexto, torna-se necessário saber: 1) quando a prestação de serviços caracteriza uma relação de caráter bifronte; 2) se essas relações de caráter bifronte se incluem no significado de “relação de trabalho”, para efeito do inciso I do art. 114 da CF/88.

Com a finalidade de descobrir se a prestação de serviços é somente de trabalho, ou se tem caráter bifronte, propomos o seguinte “teste”: *verificar se aquele que se beneficiou do serviço o fez apenas na condição de destinatário final, ou se o serviço foi*

utilizado para beneficiar o “empreendimento” do destinatário. Na primeira hipótese, a relação é de consumo e de trabalho; na segunda, existe apenas relação de trabalho.

Esse “teste” foi elaborado com base nos seguintes dizeres dos juristas José Affonso Dallegrave Neto (**Nova Competência da Justiça do Trabalho**. 2005, p. 203) e Otavio Amaral Calvet (Revista LTr. 2005, p. 56):

A grande distinção está em saber se o contratante do trabalho contrata o prestador de serviço para viabilizar sua empresa (relação de trabalho) ou o contrata para usufruir exclusivamente de seu serviço na qualidade de destinatário final (contrato de consumo). (Dallegrave Neto)

Numa relação de trabalho, portanto, nunca pode aparecer como tomador do serviço o usuário final, este mero cliente consumidor, mas sempre alguém que, utilizando do labor adquirido pela relação de trabalho, realiza sua função social perante os usuários finais. (Calvet)

Delineada uma relação jurídica exclusivamente de trabalho, resta também definida a competência da Justiça do Trabalho.

Como exemplo de situações desse tipo, podemos citar as existentes entre: *o representante comercial autônomo e a empresa para a qual presta serviços; o médico e o hospital para o qual trabalha; etc.*

No concernente às relações de caráter bifronte, sustentamos que não se incluem no significado de “relação de trabalho” para fins de competência da Justiça do Trabalho.

Pergunta-se. Essas relações de caráter bifronte não são também relações de trabalho?

Sim, são. *Porém, são, de forma preponderante, relações de consumo*, com natureza contratual civil, em total dissonância com a Justiça do Trabalho e sua especialidade em processar e julgar relações de trabalho em que uma das partes esteja em situação de inferioridade sócio-econômica no tocante à outra.

Sustentar que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar relações de caráter bifronte acarretaria complexos problemas práticos, problemas talvez insolúveis.

Vejamos. Nos termos da lei processual, o juiz competente para a ação é também competente para a reconvenção.

Ao comentar o assunto, Carlos Henrique Bezerra Leite (2007, p. 513) sustenta que:

É certo, porém, que a reconvenção, como qualquer ação, exige do réu-reconvinte a satisfação dos pressupostos processuais e das condições da ação, além de observar alguns requisitos específicos exigidos por lei para o seu cabimento, seja no processo civil, seja no trabalhista.

Com efeito, dispõe o art. 315 do CPC que o “réu pode reconvir ao autor no mesmo processo toda vez que a reconvenção seja conexa com a ação principal ou com o fundamento da defesa”.

Comentando o referido dispositivo, *Nelson Nery Júnior* leciona que para a admissibilidade da reconvenção existem quatro pressupostos específicos:

a) **que o juiz da causa principal não seja absolutamente incompetente para julgar a reconvenção (CPC, art. 109). A reconvenção deve versar, pois, sobre demanda oriunda da relação de emprego ou da relação de trabalho, ou ainda, nas demais hipóteses previstas no art. 114 da CF, com redação dada pela ECn. 45/2004;**

[...]- grifos nossos.

Imaginemos, então, um caso que envolva a prestação de serviços médicos – uma relação médico-paciente, em que o paciente é o usuário final do serviço. Ressalve-se que essa situação, de caráter bifronte, difere daquela em que o médico trabalha para um hospital, que caracteriza uma relação puramente de trabalho, e não de consumo, pois o hospital, tomador dos serviços, não é o destinatário final do trabalho prestado.

No exemplo hipotético aqui estabelecido, o paciente não pagou pelos serviços prestados, e o médico, então, ajuíza ação para a cobrança de seus honorários. Contudo, o paciente entende que não pagou pelos serviços recebidos porque houve erro médico, inclusive gerador de seqüelas e, além de contestar a ação, decide reconvir.

Caso se sustente que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as relações de caráter bifronte, não se pode deixar de aceitar também a competência para as reconvenções. Assim, a Justiça do Trabalho seria competente para processar e julgar problemas atinentes a erro médico, o que soa absurdo. E isto porque o erro médico decorre de uma relação que é, antes de tudo, uma relação de consumo.

Essa competência gigantesca esvaziaria a Justiça Comum, pois os contratos, em sua grande maioria, seriam discutidos na Justiça do Trabalho, o que acarretaria os seguintes problemas: 1) entupimento da Justiça do Trabalho; 2) piora no tempo de resolução de processos onde se discute verbas de caráter alimentar; 3) perda da identidade da Justiça do Trabalho como justiça célere e relacionada a questões em que uma das partes está em situação de inferioridade sócio-econômica em relação à outra.

Em face desses argumentos, sustentamos que as relações de caráter bifronte não se incluem no significado de “relação de trabalho” para fins de competência da Justiça do Trabalho.

E a pequena empreita?

Bom, ela continua sendo competência da Justiça do Trabalho em razão de disposição expressa existente no inciso III do art. 652 da CLT, como autoriza o inciso IX do art. 114 da CF/88.

Aqui, façamos algumas ressalvas.

Em primeiro lugar, o mais correto, em nossa opinião, é verificar o significado da expressão “relação de trabalho” existente no inciso I do art. 114 da CF/88 para, somente depois, averiguar se a pequena empreita nele se insere.

Considerando-se que a pequena empreita é uma prestação de serviços tal como definida no Código do Consumidor, ou seja, é uma relação de caráter bifronte, não se inclui no significado de “relação de trabalho” do inciso I do art. 114 da CF/88.

Todavia, a pequena empreita inclui-se na competência da Justiça do Trabalho por disposição expressa em Lei, como acima mencionado.

Não há incompatibilidade entre os incisos I e IX do art. 114 da CF/88, pois o inciso IX manteve a possibilidade de ampliação da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar outras relações de caráter bifronte e outras questões inerentes à relação de trabalho, como é o caso, por exemplo, dos litígios envolvendo matéria penal.

Por fim, releva notar que a pequena empreita diz respeito a casos em que o prestador de serviços geralmente se encontra em condição de inferioridade sócio-econômica em relação ao tomador dos serviços e, por essa razão, a opção do legislador em conceder a competência, nesses casos, à Justiça do Trabalho, é muito acertada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CALVET, Otavio Amaral. **A Nova Competência da Justiça do Trabalho: Relação de trabalho X Relação de Consumo**. Revista LTr. 69-01/55-57, 2005.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. FAVA, Marcos Neves. **Nova Competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo : LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

NAHAS, Tereza Christina. **O Significado da Expressão “Relação de Trabalho” no Art. 114 da CF e a Competência da Justiça do Trabalho**. Revista LTr. 70-07/808-812, 2006.

PANCOTTI, José Antonio. **A Nova Competência da Justiça do Trabalho**. Revista LTr. 69-01/80-92, 2005.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007.

SILVA, José Antonio R. de Oliveira Silva. **Relação de Trabalho – Em Busca de um Critério Científico para a Definição das Relações de Trabalho Abrangidas pela Nova Competência da Justiça Especializada**. Revista LTr. 69-03/309-323, 2005.