

A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA DIRIMIR CONFLITOS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ADORNO JÚNIOR, Hélcio Luiz
Faculdade Santa Lúcia
helcio.prof@santalucia.br

RESUMO

A Emenda Constitucional nº 45/2004 passou a relacionar a competência da Justiça do Trabalho por matérias e não mais somente em razão das pessoas envolvidas nos conflitos. Os dissídios decorrentes das relações de trabalho em sentido amplo passaram a compor, com a nova redação dada ao artigo 114 da Constituição de 1988, a competência originária trabalhista, ou seja, podem ser dirimidos pelo juiz do trabalho independentemente de lei específica. O presente estudo busca delimitar os contornos desta nova competência material, notadamente quanto ao conteúdo da expressão relação de trabalho constante do inciso I de referido preceito constitucional. Essa importante tarefa deve ser atendida pelo intérprete de modo a não prejudicar a especialidade da Justiça do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: *Processo do trabalho; Justiça do Trabalho; competência; relação de trabalho.*

INTRODUÇÃO

A competência da Justiça do Trabalho foi um dos grandes alvos das alterações empreendidas em nosso ordenamento jurídico pela chamada Reforma do Judiciário. A Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004, mudou a esfera do poder jurisdicional trabalhista, tanto para afastar dissensos outrora reinantes em matéria de competência, quanto para trazer para o campo de atuação dos juízes do trabalho dissídios que ficavam a

cargo de outros órgãos judiciários.

Em um primeiro momento, sustentou-se que sua esfera de atuação jurisdicional teria sido significativamente ampliada, para abranger a totalidade dos conflitos decorrentes das relações de trabalho. Esta impressão inicial, contudo, não é a mais condizente com o propósito da mencionada alteração legislativa.

A finalidade histórica da instituição da Justiça do Trabalho não pode ser relegada ao segundo plano na aplicação das novas regras de competência. A delimitação dos contornos da mudança de competência é de suma relevância para a rápida solução dos conflitos trabalhistas. Tão relevante, por outro lado, é a salvaguarda dos princípios diferenciados que constituem a própria base de atuação da Justiça do Trabalho, para se manter a presteza e a eficácia na solução de conflitos trabalhistas, que gravitam, notadamente, em torno de créditos de natureza alimentar.

A preservação da eficiência jurisdicional que inspirou as modificações no texto constitucional não pode ser comprometida por uma interpretação extremamente extensiva da competência material trabalhista, o que também deve ser evitado para que não se perca a especialização do processo do trabalho. O papel institucional de órgão de efetivação dos direitos sociais dos trabalhadores deve ser priorizado pela Justiça do Trabalho. A ampliação demasiada das regras constitucionais de competência pode colocar em risco a tão almejada função social da Justiça do Trabalho e, em última instância, sacrificar todo o sistema de proteção jurídica dos direitos dos trabalhadores.

No tocante à competência ditada no inciso I do artigo 114 da Constituição de 1988, assim, não se deve entender que a intenção do legislador foi trazer para a Justiça do Trabalho todos os conflitos oriundos das relações de trabalho em sentido amplo. Também não deve ser entendido, de forma diametralmente oposta, que nada mudou quanto à competência material, no tema das relações de trabalho com a edição dessa nova regra constitucional.

Muitos dos conflitos individuais decorrentes de relações de trabalho que antes dependiam de lei específica para a solução pela Justiça do Trabalho passaram a compor, de plano, sua esfera de atuação jurisdicional, com a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004. Buscar parâmetros seguros para que se delimite a extensão dessa nova competência material da Justiça do Trabalho, porém, não é tarefa simples. O conceito de parassubordinação, comumente utilizado no direito italiano, pode servir como importante instrumental nesse sentido, como

se pretende demonstrar no presente estudo, que tem como objetivo identificar o significado do termo relação de trabalho na nova regra constitucional.

2. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Os conceitos de relação de trabalho e de relação de emprego não se confundem. Esta última, na visão da maioria dos teóricos, restringe-se às relações de trabalho subordinado e surge como espécie do gênero relação de trabalho (RUSSOMANO, 1991). A primeira tem um conceito mais amplo, na medida em que abrange as relações jurídicas de prestação de trabalho por pessoa natural à outra pessoa, natural ou jurídica, por vínculos decorrentes de contratos de trabalho e de contratos de prestação de serviços (MALLET, 2005). Segundo Nascimento (2009, p. 219):

[...] Em conclusão, sabido é que *relação de trabalho* é gênero que comporta diversos tipos de relações jurídicas nas quais uma pessoa física presta a sua atividade profissional para outra, empresa ou não [...]. Será de trabalho toda relação jurídica cujo objeto residir na *atividade profissional e pessoal* de pessoa física para outrem, o que abrangerá não apenas as relações de emprego mas outras relações jurídicas ou contratos de atividade profissional de trabalhadores, embora a outro título [...] (destaques do original).

Para Giglio e Corrêa (2007, p.37-38), “relação de trabalho consiste no vínculo jurídico resultante da prestação pessoal de serviços em proveito de outrem, pessoa física ou jurídica, que os remunera. (...) Sendo assim, a relação de trabalho é um vínculo necessariamente oneroso e estabelecido *intuitu personae*, em relação ao prestador de serviço”.

Leite (2007, p. 198) atribui abrangência maior ao conceito de relação de trabalho, ao escrever que “é toda aquela que diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja a prestação de trabalho”, sem exigir a profissionalidade e a pessoalidade que se extraem dos conceitos acima reproduzidos, enquanto “a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico desta atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, o empregado”.

Nosso ordenamento jurídico distingue a relação de emprego da relação de trabalho para fins de incidência da legislação material trabalhista, como se extrai do cotejo entre os incisos I, XXIX, XXXIV e o parágrafo

único do artigo 7º, da Constituição de 1988¹. Para efeitos de aplicação do Direito Processual do Trabalho, contudo, já ultrapassou a fronteira do trabalho subordinado para abranger, também, outras relações de trabalho que com ele guardem afinidade.

Antes da edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, a Justiça do Trabalho dirimia, como competência específica, os dissídios oriundos das relações de emprego. Como competência decorrente, dirimia outros conflitos advindos das relações de trabalho, para o que dependia de lei infraconstitucional. O trabalho subordinado sempre constituiu a base do ordenamento jurídico brasileiro para efeitos de aplicação da legislação trabalhista. É o estado de dependência do trabalhador em relação ao tomador de serviços que constitui ponto primordial de identificação da relação de emprego e, por conseguinte, da antiga competência específica da Justiça do Trabalho.

Esta figura da subordinação é dividida em quatro modalidades: jurídica, econômica, técnica e social (GOMES; GOTTSCHALK, 2000). A subordinação jurídica, também chamada hierárquica, é a mais relevante para a identificação da relação de emprego, que constitui a base da tutela legal trabalhista, pois evidencia a completa sujeição ao cumprimento de ordens para a execução dos serviços. Por ela, o trabalhador limita a autonomia de sua vontade para transferi-la ao empregador, que a dirigirá no sentido do desenvolvimento da atividade empresarial.

Deste modo, o reverso da subordinação do empregado é o poder diretivo do empregador. A subordinação constitui, em última instância, o próprio objeto da contratação do empregado. O vínculo de emprego resultará da prestação de serviços de forma subordinada, a qual são adicionadas outras características, como a habitualidade, a pessoalidade, a alteridade e a onerosidade. Este sempre foi o cerne da tutela ditada pela legislação trabalhista no Brasil, que refletia na própria definição da competência da Justiça do Trabalho (NASCIMENTO, 2009).

¹ Artigo 7º, da Constituição de 1988: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXXIV - igualdade de tratamento entre os trabalhadores com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único: são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como sua integração à Previdência Social.

3. RELAÇÃO DE TRABALHO COMO NOVA COMPETÊNCIA ORIGINÁRIA

Antes de 1946, a presença de subordinação no trabalho era o critério exclusivo para o exercício da função jurisdicional pela Justiça Especializada. Foi a Constituição de 1946 que permitiu que dissídios decorrentes de outras relações de trabalho não tipicamente subordinado passassem a ser dirimidos pela Justiça do Trabalho. Para tanto, porém, era necessária a expressa previsão pela legislação infraconstitucional. Esse panorama manteve-se nas Constituições seguintes e somente foi alterado com a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, que deu nova redação ao artigo 114 da Constituição de 1988.

Com a reforma do Judiciário, o artigo 114 da Constituição de 1988 passou a prever, no inciso I, agora como competência específica da Justiça do Trabalho, o poder de julgar os conflitos que emergem das relações de trabalho. Abandonou-se, de modo inovador, o restritivo termo empregador, que era utilizado na antiga redação de seu *caput*, para dispor que o trabalho subordinado não constitui mais o centro de definição da competência específica da Justiça do Trabalho (NASCIMENTO, 2009).

A competência específica agora é tratada no inciso I do artigo 114 da Constituição de 1988 e direcionada às relações de trabalho de uma forma geral, ao passo que a disposição do inciso IX refere-se a outras controvérsias decorrentes destas relações (NASCIMENTO, 2009)². Exemplos destas últimas, que poderiam ser trazidas para a esfera de atuação da Justiça do Trabalho mediante lei infraconstitucional, são as lides relativas aos institutos de previdência privada ou pública, como as ações de justificação de tempo de serviço para fins de aposentadoria, atualmente atribuídas à Justiça Federal Comum (NASCIMENTO, 2009).

Da comparação entre as redações antiga e atual do artigo 114 da Constituição de 1988, resulta como diferença primordial para se estabelecer os novos contornos do termo relação de trabalho o fato de não haver mais indicação da figura do empregador como integrante do pólo passivo da relação jurídica. Abandonou-se o critério subjetivista da definição da competência em prol de uma classificação objetivista. O empregador deixou de ser, assim, o único sujeito passivo da relação processual dos feitos que tramitam perante a Justiça do Trabalho, enquanto a composição do pólo

² No mesmo sentido é a opinião de Mallet (2005).

ativo não fica mais restrita a empregados ou trabalhadores, o que possibilita ampliar ainda mais o leque de sua competência decorrente por legislação infraconstitucional (MALLETT, 2005).

Os autores que não seguem esta linha de raciocínio, como Martins (2007), sustentam que os incisos I e IX do artigo 114 da Constituição de 1988 são contraditórios e, para afastar a contradição aparente, sugerem que se leia de forma restritiva o primeiro, para concluir, sistematicamente, que o segundo não é auto-aplicável. Conforme o entendimento de Martins (2007, p. 106-107):

[...] Os incisos I e IX do art. 114 da Constituição são contraditórios. Se a Justiça do Trabalho é competente para analisar questões relativas a relação de trabalho, não há necessidade de lei para estabelecer a competência para outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho (art. 114, IX, da Constituição). Se a situação representa relação de trabalho, novos fatos não precisam ter previsão em lei, pois já estariam enquadrados no inciso I do art. 114 da Lei Maior. Não haveria outras controvérsias a serem reguladas pela lei. Seria, assim, desnecessário, inútil ou ocioso o inciso IX. [...] O inciso I do art. 114 da Constituição não é auto-aplicável. Necessita de lei ordinária para explicitar quais são as outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho que poderão ser julgadas pela Justiça do Trabalho, além das já descritas nos incisos I a VIII do mesmo artigo [...].

Por esta leitura restritiva do termo relação de trabalho constante do inciso I do artigo 114 da Constituição de 1988, a mudança da competência da Justiça Estadual para a Justiça do Trabalho para processar e julgar os litígios que envolvem trabalhadores autônomos em geral, representantes comerciais autônomos, estagiários, trabalhadores eventuais e voluntários e os respectivos tomadores de serviços, bem como os conflitos entre parceiros, meeiros e decorrentes de contratos de empreitada e de arrendamento, dependeria de lei federal específica (MARTINS, 2007). Em suma, a expressão relação de trabalho foi utilizada pelo legislador constitucional como sinônimo de relação de emprego, segundo esse entendimento. Sustenta-se que não haveria sentido em se inserir o inciso IX no artigo 114 da Constituição de 1988 se não fosse para relegar à legislação infraconstitucional o tratamento da matéria da relação de trabalho como competência decorrente, entendendo-se

como de competência específica apenas os conflitos ligados às relações de emprego (MARTINS, 2007).

A aplicação restritiva do artigo 114, I, da Constituição de 1988 também é defendida mediante a invocação do princípio da valorização do trabalho. Sob o argumento de que deve ser preservada a essência da Justiça do Trabalho, defende-se a necessidade de cautelosa leitura do preceito de lei em análise, a ponto de restringi-la ao sentido de relação de emprego. É o posicionamento de Maior (2007, p. 113), ao afirmar que:

[...] dos pontos de vista lógico-formal, dogmático, metodológico e, sobretudo, racional, considerando o dado pertinente à razão de ser do Direito do Trabalho e do papel da Justiça do Trabalho, inevitável, portanto, a conclusão, de que a expressão 'relação de trabalho', trazida no inciso I, do art. 114, da CF, deve ser tomada no sentido estrito de 'relação de emprego' [...].

Sustenta-se que a Justiça do Trabalho deve concentrar seus esforços exclusivamente nos conflitos que envolvem os trabalhadores subordinados, que foi o propósito de sua instituição. Identificar formas de ocultação da relação de emprego, para declarar fraudes e efetivamente estender o sistema de proteção social aos trabalhadores que vendem sua força de trabalho em favor de um tomador de serviços, é a tarefa principal que cabe à Justiça do Trabalho aprimorar, segundo os defensores deste posicionamento (MAIOR, 2007).

Maior (2007) argumenta que, a se entender que os conflitos decorrentes de todos os tipos de relações de trabalho devam ser julgados pela Justiça do Trabalho, colocar-se-ia em risco sua própria natureza, pois se passaria a adotar a legislação trabalhista igualmente para os trabalhadores autônomos, o que retiraria sua especificidade. O efeito imediato, segundo esse raciocínio, seria o de equiparar-se juridicamente, porém de forma reducionista dos direitos materiais, os trabalhadores subordinados e autônomos, como pensa Maior (2007, p. 103):

[...] Esse inegável mérito da luta travada pela edição da EC nº 45 não pode, de forma nenhuma, ser negado. No entanto, é preciso que as pessoas que conduziram este processo, com a melhor das intenções, também reconheçam que o efeito da medida pode ir muito além de seus propósitos e, com isto, acabar gerando para a Justiça do Trabalho uma irrecuperável perda de identidade, sendo que a forma principal de se chegar a este resultado desastroso é a de tornar nebuloso o próprio

campo de aplicação do Direito do Trabalho, que se dá com a equiparação, do ponto de vista dos efeitos jurídicos, do trabalho subordinado ao trabalho autônomo [...].

Aponta-se o risco inevitável de se sacramentar institutos que visam reduzir o campo de aplicação da legislação trabalhista, sob o argumento de que, se a Justiça do Trabalho passar a conferir direitos a trabalhadores não empregados, permitirá que esta categoria aumente gradativamente em detrimento daquela composta por trabalhadores empregados, em um caminho sem volta³. Delgado (2005, p. 292-305) entende haver manifesto propósito de esvaziamento da Justiça do Trabalho com o acréscimo exagerado da competência material para as lides decorrentes das relações de trabalho, antevendo os futuros efeitos negativos da nova redação do artigo 114 da Constituição de 1988⁴:

[...] O estratagema de implosão das conquistas socioeconômicas alcançadas pelas macropopulações nas sociedades capitalistas, das políticas públicas distributivas de poder e renda, supunha a derruição da matriz filosófico-cultural de todo o avanço da Democracia Social no Ocidente, qual seja, a noção de *sociedade do trabalho*, a *centralidade do trabalho e emprego*, o trabalho e o emprego como *valores, fundamentos e princípios* do Direito contemporâneo. No Brasil – onde sequer se havia construído qualquer projeto de Democracia Social, com suas conquistas e garantias em

³ “Como resultado, retomaremos o ponto de partida, com a polarização de trabalhadores em duas espécies: os autônomos e os semi-autônomos (excluídos que foram da realidade social os empregados). Aí, então, procuraremos, pela jurisprudência, ampliar os direitos dos semi-autônomos... Quando no futuro nos dermos conta disso, tentaremos dizer que a estes trabalhadores semi-autônomos devem ser aplicados todos os direitos trabalhistas. Bem, se ainda existirem tais direitos, redescobriremos o que é por demais conhecido: que o Direito do Trabalho se aplica à relação de emprego, mas aí já teremos consagrado o sacrifício de uma ou várias gerações, isto se a batalha não estiver, definitivamente, perdida. E nos perguntaremos: aonde foi que erramos?” (MAIOR 2007, p. 80).

⁴ Nessa mesma linha é o pensamento de Biavaschi (2007, p. 297): “Outra alteração significativa que a Emenda nº 45 trouxe para a Justiça do Trabalho é a da ampliação de sua competência. Passou a ser-lhe atribuída competência estranha aos conflitos tradicionais decorrentes da relação capital e trabalho, rompendo, assim, com os lindes de sua lógica fundacional, na medida em passa a dirimir questões envolvendo relações e, portanto, contratos de natureza civil e, mesmo, comercial, o que, dependendo da interpretação que se solidificar, poderá importar deslocamento dos olhos do julgador do foco dos princípios que fisionomizam o Direito do Trabalho, fazendo com que outros princípios, de natureza civilista, passem a ocupar a pauta de julgamentos. Dessa forma, corre-se o risco do esvaziamento da especificidade que justificou sua criação. Isso para não falar da pauta do Banco Mundial, cujos trabalhos têm dado ênfase à importância de que a Reforma seja complementada por cursos, ‘treinamentos’, informações aos magistrados para que mudem certo enfoque que, demasiado ‘social’, que têm expressado em suas decisões, permitindo que procedimentos mais uniformes sejam adotados, o que traria uma maior segurança jurídica, como têm reivindicado certos investidores internacionais”.

benefício das grandes maiorias populacionais -, a reunião, na década de 1990, do velho padrão cultural excludente aqui hegemônico, com as novas vertentes intelectuais justificadoras do descompromisso social, tudo conduziu a um movimento irreprimível de fustigação e desprestígio do Direito do Trabalho. A Emenda Constitucional nº 45, infelizmente, expressa isto. (...) A perda do foco no emprego – e seu ramo jurídico regulador – retira o coração e a mente da Justiça do Trabalho de seu papel social imprescindível, de contribuir para a construção da *justiça social* no conjunto do sistema institucional a que pertence [...] (destaques do original).

Se o legislador adotou a expressão relação de trabalho em substituição à antiga menção feita a empregador, certamente não o fez por acaso. A principal competência da Justiça do Trabalho passou a envolver o julgamento dos processos movidos por (ou em face de) trabalhadores, não mais se restringindo aos litígios relativos aos contratos de trabalho, assim entendidos os decorrentes de vínculo de emprego (MALLET, 2005).

A verificação do próprio trâmite legislativo do projeto de Emenda Constitucional nº 45/2004 permite que se chegue a esta conclusão. A competência da Justiça do Trabalho, segundo referido projeto, seria tratada pelo artigo 115, no qual era utilizado o termo relação de emprego. Foram apresentados, porém, noventa destaques que passaram a integrar o substitutivo de proposta à Emenda nº 96/92, entre os quais parecer apontando a necessidade de alteração da expressão em análise por outra de maior abrangência. O texto final foi aprovado com a expressão relação de trabalho, que tem acepção jurídica mais ampla, de maneira que a mudança mostra que o legislador quis atribuir contorno diverso do anteriormente vigente (MALLET, 2005).

Antes da edição da Emenda Constitucional nº 45/2004 não se travavam maiores debates em torno do significado da expressão relação de trabalho que constava do antigo *caput* do artigo 114 da Constituição de 1988. As discussões surgiram apenas com a edição da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, porque o conceito de relação de trabalho passou a ter relevância para a definição da competência específica da Justiça do Trabalho.

A adoção do novo entendimento, porém, não implica na extensão imediata de direitos previstos na legislação trabalhista aos trabalhadores não subordinados. Referida categoria de trabalhadores passou a ter apenas direito de ação perante a Justiça do Trabalho, de modo que o rol de seus direitos materiais continua a ser o previsto pela legislação comum ou por fonte contratual autônoma (NASCIMENTO, 2009).

4. ABRANGÊNCIA DO TERMO RELAÇÃO DE TRABALHO

A controvérsia doutrinária aumenta ainda mais quando se trata de definir a abrangência da expressão relação de trabalho para os fins colimados pelo artigo 114, inciso I, da Constituição de 1988, uma vez adotado o entendimento de que não se restringe ao conceito de relação de emprego. Alguns autores sustentam que compreende todas as atividades de prestadores autônomos de serviço, entre os quais corretores, médicos, engenheiros, arquitetos e outros profissionais liberais, transportadores, empreiteiros, diretores de sociedade anônima sem vínculo de emprego e representantes comerciais. Colocam como requisito para tal enquadramento que a atividade seja desenvolvida diretamente por pessoa natural (pessoalidade), excluindo apenas os profissionais que trabalham por intermédio de empresa, exceto se houver alegação de fraude (MALLET, 2005).

Parte-se da premissa de que a competência em questão não é delimitada pela capacidade econômica do trabalhador ou pelo vulto do serviço prestado, não se utilizando como parâmetro o artigo 652, alínea a, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho, que faz referência a empreiteiro operário ou artífice⁵. Considera-se como relevante para a definição da competência que o serviço tenha sido prestado pessoalmente e que o objeto imediato da relação jurídica seja a prestação de trabalho, o que permite excluir os realizados por presidiários, que têm por propósito principal a redução da pena.

Abrangem-se, com este entendimento, os litígios decorrentes de trabalho voluntário previstos na Lei nº 9.608/98, outrora sujeitos à Justiça comum, posto não se considerar como requisito para a definição da competência a onerosidade do trabalho. A ocorrência de acidente do trabalho com o prestador de serviços gratuitos é matéria que, desta forma, poderia ser discutida na Justiça do Trabalho, assim como o pedido de ressarcimento de gastos experimentados para a execução de seu trabalho (MALLET, 2005).

A Emenda Constitucional nº 45 de 2004 buscou atribuir campo maior de atuação à Justiça do Trabalho com a atual redação dada ao inciso I do artigo 114 da Constituição de 1988, pois não se quis restringir sua atuação jurisdicional ao antigo patamar do trabalho subordinado. A leitura muito

⁵ Artigo 652 da Consolidação das Leis do Trabalho: Compete às Varas do Trabalho: a) conciliar e julgar: III – os dissídios resultantes de contratos de empregadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice.

ampliativa da expressão em referência, entretanto, poderá comprometer a própria finalidade da Justiça do Trabalho, que é a de aplicar a legislação voltada para a proteção do trabalhador menos capacitado economicamente, ou seja, o hipossuficiente, na feliz expressão cunhada por Cesarino Junior (1970, p. 25-26):

[...] A tendência do Direito Moderno de encarar as diversas circunstâncias em que os homens se apresentam fez sobressair uma diferença fundamental existente entre eles: a econômica. Do ponto de vista econômico, os homens se dividem em proprietários e não proprietários, isto é, ricos e pobres. Aos não proprietários, que só possuem sua força de trabalho, denominamos *hipossuficientes*. Aos proprietários, de capitais, imóveis, mercadorias, maquinaria, terras, chamamos *auto-suficientes*. Os hipossuficientes estão em relação aos auto-suficientes, numa situação de hipossuficiência *absoluta*, pois dependem, para viver e fazer viver sua família, do produto de seu trabalho. (...) O Direito Social (...) só cogita da hipossuficiência ou debilidade econômica *absoluta*, que é a definida por nós acima. A debilidade econômica *relativa*, isto é, o fato de ser apenas um ser economicamente *mais fraco do que um outro*, é objeto, não do Direito Social, mas do Direito Econômico, v. g., a posição do pequeno capitalista ou do *pequeno* industrial, em frente ao *grande* capitalista, ou *grande* industrial, etc [...].(destaques do original)

Não se deve esquecer o verdadeiro propósito de busca da finalidade social pela Justiça do Trabalho, que é o órgão estatal destinado a fazer valer a legislação de proteção aos trabalhadores, como se extrai do histórico da chamada questão social e do estudo dos princípios trabalhistas específicos (ADORNO JÚNIOR, 2011a e b).

A legislação trabalhista não foi idealizada, em princípio, para a tutela dos direitos dos trabalhadores não subordinados. É certo, contudo, que a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 estendeu o campo de atuação da Justiça do Trabalho para área maior que a composta pelo tradicional círculo da subordinação, diante da nova redação dada ao inciso I do artigo 114 da Constituição de 1988. O intuito desta alteração legislativa foi propiciar a inclusão dos sujeitos das relações de trabalho que tenham afinidade com o trabalho subordinado, por estarem em situações que igualmente exigem acesso efetivo a uma prestação jurisdicional célere e eficaz (GIGLIO; CORREA, 2007).

Os princípios que norteiam o exercício da função jurisdicional pela Justiça do Trabalho, que é voltada para a tutela do trabalho humano e sua

valorização social, devem servir como parâmetros para a definição desta nova competência específica (ADORNO JÚNIOR, 2011b). Neste propósito, o princípio da finalidade social, específico do processo do trabalho, sinaliza para a eleição de critérios seletivos dos trabalhadores que estarão abrangidos pela nova competência, como o da dependência econômica ou da inserção em cadeia produtiva, mesmo que de forma coordenada. Giglio e Correa (2007, p. 38-39) identificam com precisão os trabalhadores que se encontram na seara da relação de trabalho estipulada pelo novo texto constitucional:

[...] Assim, muito embora as interpretações histórica e teológica da expressão 'relação de trabalho' pareçam, à primeira vista, abranger todos os prestadores de serviços, melhor examinada leva o intérprete a concluir, diante das premissas apresentadas, que devem ser excluídos os trabalhadores que atuam em benefício de si mesmos, os voluntários, os gratuitos e os presidiários, estes últimos porque o serviço não é produto da vontade, mas de imposição. (...) Parece-nos, nada obstante, que o propósito geral da reforma constitucional foi de trazer para o campo das relações legítimas a grande massa dos trabalhadores chamados 'informais', não apenas para pôr fim às fraudes de trabalhadores subordinados sem registro, mas também para estender alguma proteção aos autônomos, eventuais, temporários, pequenos artesãos como os mecânicos, pintores, encanadores, eletricitistas, pedreiros e assemelhados, biscateiros, estagiários, cooperados e empreiteiros [...].

Preserva-se, deste modo, o papel social que norteou a instituição da Justiça do Trabalho, conjugando-o com sua nova competência material originária. O desvirtuamento desta função principal poderá transformá-la em Justiça comum, retirando sua especialidade e comprometendo os objetivos para os quais foi criada. Isto prejudicaria, em última instância, os princípios próprios que embasam o funcionamento da Justiça do Trabalho, resultando, finalmente, na perda de eficiência da prestação jurisdicional especializada (ADORNO JÚNIOR, 2011b).

A Justiça do Trabalho passou a ter competência para apreciar, independentemente de lei infraconstitucional, conflitos decorrentes das relações de trabalho. Esse poder jurisdicional, contudo, não se estende a toda e qualquer relação de trabalho, mas sim àquelas que guardam afinidade com o trabalho subordinado. Para sua identificação, figura jurídica que pode ser usada como parâmetro é a da parassubordinação (SILVA, 2004).

5. O CONCEITO DE PARASSUBORDINAÇÃO

O trabalhador parassubordinado passou a ter imediato direito de ação perante a Justiça do Trabalho com a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, conclusão a que se chega pela premissa de que foi ampliada sua competência específica pelo inciso I do artigo 114 da Constituição de 1988.

O conceito de trabalho parassubordinado vem da doutrina italiana (SILVA, 2004). Possui semelhanças com o trabalho subordinado, mas é figura que dele se distingue, não a ponto de se confundir com o trabalho autônomo tradicional. Neste terceiro gênero, enquadram-se aqueles trabalhadores que não são subordinados nem autônomos ou, pelo menos, que não têm autonomia suficiente para serem classificados na figura tradicional de trabalho autônomo. Podem ser incluídos neste grupo os trabalhadores que sempre ficaram na linha limítrofe entre a relação de emprego e a relação de trabalho autônomo, como, por exemplo, os representantes comerciais, os cooperados e, no meio rural, os parceiros e os meeiros.

As relações de trabalho parassubordinado são de natureza contínua e se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de serviços como forma de colaboração para a finalidade do empreendimento. É vínculo de dependência substancial e de disparidade contratual que se estabelece entre o prestador de serviços e o sujeito que usufrui desta prestação. O desenvolvimento do trabalho parassubordinado é feito sem a direção do destinatário dos serviços, mas se insere em sua organização empresarial (SILVA, 2004).

No direito italiano, as relações de trabalho parassubordinado (*parasubordinazione* – para além da subordinação) têm regulamentação própria. Os direitos materiais dos trabalhadores parassubordinados estão previstos em legislação específica ou em normas coletivas autônomas. Esta distinção de regras jurídicas em relação aos trabalhadores subordinados, entretanto, não se verifica no âmbito processual, na medida em que os trâmites seguidos judicialmente para a solução de controvérsias que envolvem os trabalhadores de ambas as espécies são os mesmos (SILVA, 2004).

O *Codice de Procedura Civile* arrola como relações desta natureza as “de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que se expressam numa situação de serviços continuada e coordenada, preferencialmente pessoal, ainda que sem caráter subordinado”, como se

extraí de seu artigo 409, nº 3, em redação dada pela Lei nº 533, de 11 de agosto de 1973⁶. Referido preceito legal atribuiu competência ao juiz do trabalho para processar e julgar os conflitos decorrentes das relações acima mencionadas, desde que constituam prestação de serviço continuada, coordenada e essencialmente pessoal. Consagrou-se, assim, no direito italiano, o tipo jurídico da parassubordinação.

Dissensos doutrinários e jurisprudenciais instalaram-se na Itália em torno da leitura que deveria ser dada ao preceito legal em estudo. A primeira corrente, cujo entendimento acabou prevalecendo, sustentava que esses trabalhadores eram abrangidos apenas pelas normas processuais trabalhistas somadas ao artigo 2113 do Código Civil italiano sobre transação e renúncia, enquanto a outra queria consagrá-los com todo o arcabouço da legislação material trabalhista (SILVA, 2004).

O que se busca no trabalho autônomo tradicional é o resultado final do serviço, ao passo que a relação de trabalho parassubordinado tem por objeto o exercício de um conjunto de atividades coordenadas e concatenadas com a organização empresarial. Importante elemento na definição desta figura jurídica é a coordenação, como peculiar modalidade de organização da prestação de serviços. São características desta espécie de relação jurídica a continuidade do trabalho e a natureza pessoal dos serviços. Não há a presença do elemento subordinação, traço distintivo da relação de emprego tradicional, que é substituído pela mencionada coordenação. O trabalhador parassubordinado aparece como colaborador para que o tomador de serviços atinja sua finalidade empresarial, conforme programas que são conjuntamente definidos. É a coordenação que permite distinguir o trabalho parassubordinado das figuras que lhe são próximas: os trabalhos subordinado e autônomo. Pelo primeiro, o empregado está sujeito às ordens do empregador, enquanto pelo segundo, o que se cobra é o objeto final do contrato. Nenhuma

⁶ Art. 409 del Codice di Procedura Civile (Controversie individuali di lavoro): *Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa; 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie; 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica; 5) rapporti di lavori dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreche non siano devoluti dalla legge ad altro giudice. Articolo così sostituito dalla L. 11 agosto 1973, nº 533.*

das duas situações caracteriza o trabalho parassubordinado, pois nele a ordenação dos serviços é feita no mesmo grau, conjuntamente, diferentemente da dação de instruções que pressupõe diferentes níveis dos interlocutores e se faz presente nas duas outras modalidades de trabalho (SILVA, 2004).

O trabalhador parassubordinado não se sujeita ao poder diretivo do tomador de serviços, não ficando à sua disposição em tempo integral. Tem por obrigação estabelecer as condições para a execução dos serviços contratados tão logo seja feita esta exigência. Deste modo, não se insere na estrutura organizacional do tomador de serviços, na medida em que o trabalho é coordenado em âmbito funcional. Para a identificação do trabalho parassubordinado, para o que se encontram dificuldades práticas até mesmo no sistema jurídico italiano, em que a figura é expressamente prevista pela legislação, é importante que se verifique se estão presentes a dependência econômica (mesmo que mitigada), a inserção funcional em cadeia produtiva e o proveito econômico na prestação de serviços.

6. A CONDIÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR COMO CRITÉRIO DISTINTIVO

Não é novidade a extensão legislativa da competência da Justiça do Trabalho para apreciar as ações movidas por trabalhadores não empregados. Previsão neste sentido foi aberta pela Constituição de 1946 (RUSSOMANO, 1982). Uma das figuras de trabalho não subordinado que já havia sido trazida para a esfera de atuação da Justiça Especializada, mesmo antes de tal permissivo legal, quando se discutia a constitucionalidade da regra por não se tratar de legislação especial, foi a do pequeno empreiteiro, conforme artigo 652, letra a, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho⁷. Não se receava, naquela ocasião, que esse preceito de lei pudesse colocar em risco as instituições trabalhistas.

Pelo dispositivo legal em referência, que consta da Consolidação das Leis do Trabalho desde sua promulgação em 1943, o pequeno empreiteiro

⁷ Artigo 652 da Consolidação das Leis do Trabalho: Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento: a) conciliar e julgar: III – os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice.

já tinha direito de ação perante a Justiça do Trabalho, por força de sua condição social, como ensina Russomano (1982, p. 131-142):

[...] É sabido que o contrato de empreitada é um contrato civil, alheio ao mundo das relações trabalhistas. Mas quando se trata de ‘pequena empreitada’, o empreiteiro-operário ou artífice está em uma situação social que o equipara a simples trabalhador subordinado. A lei nacional não lhe dá os direitos materiais decorrentes de um contrato de trabalho; permite-lhe, no entanto, recorrer à Justiça do Trabalho, para, através de um procedimento singelo, econômico e rápido, pleitear o cumprimento dos direitos que, para ele, possam resultar do contrato de empreitada (como, v.g., a cobrança do preço ajustado). Este é o fundamento do art. 652, inciso III, alínea A, da Consolidação [...].

O legislador infraconstitucional utiliza as expressões operário e artífice para designar a figura do pequeno empreiteiro. Considera-se como tal aquele trabalhador que celebra contrato para execução de obra certa, de maneira pessoal e direta, admitindo-se até mesmo a presença de auxiliares, desde que em pequeno número (dois ou três). Se apenas dirigir a prestação de serviços, não poderá ser classificado como pequeno empreiteiro, mas sim como autêntico empresário, motivo pelo qual terá que ser necessariamente pessoa física. O vulto da obra é relevante para a definição da pequena empreitada, exceto no caso do artífice, em que é de natureza artística essencialmente (MARTINS, 2007).

O contrato de empreitada não se confunde com o contrato de prestação de serviços ou com o contrato de trabalho em sentido estrito, mas pode ser enquadrado como relação de trabalho em sentido amplo. A distinção entre referidas figuras jurídicas vem do direito romano, que previa a *locatio operis faciendi* (contrato de empreitada) e a *locatio operarum* (contrato de trabalho). A primeira figura era uma espécie da *locatio conductio*, que englobava três modalidades contratuais: *locatio conductio rei* (locação de coisas), *locatio conductio operarum* (locação de serviços) e *locatio conductio operis faciendi* (execução de obra certa). A incorporação da figura jurídica da *locatio conductio operis faciendi* pelo ordenamento jurídico brasileiro foi feita sob a denominação de empreitada⁸. Caracteriza-

⁸ Artigo 610 do Código Civil: O empreiteiro de uma obra pode contribuir para ela só com seu trabalho ou com ele e os materiais.

-se pela indivisibilidade, certeza e determinação da obra, a ser realizada por pessoa e preços previamente determinados. São elementos que a configuram: a obra (elemento específico), o preço e o consentimento entre as partes contratantes (elementos comuns). No contrato de empreitada há transferência recíproca de direitos ou vantagens mediante contraprestação entre os contratantes. A obrigação principal do empreiteiro é a de executar a obra e a do dono da obra é a de pagar o preço convencionado, pois não há a configuração do contrato de empreitada sem este último elemento (GOMES; GOTTSCHALK, 2000).

Inúmeras obras podem ser objeto de contrato de empreitada. Na hipótese de inadimplemento pelo dono da obra, faculta-se ao empreiteiro, desde que pequeno (operário ou artífice), o direito de ação perante a Justiça Especializada. A competência em questão é, assim, qualitativa, aparecendo apenas nas hipóteses em que o pequeno empreiteiro (ou o subempreiteiro) concorre pessoalmente com seu trabalho para a execução do serviço.

A novidade é que a competência da Justiça do Trabalho no particular passou a ser originária ou específica, em decorrência da nova redação dada ao inciso I do artigo 114 da Constituição de 1988. O novo conceito de relação de trabalho abrange diversos tipos de trabalhadores hipossuficientes (CESARINO JÚNIOR, 1970), mesmo que atuem sem subordinação. Deste modo, o artigo 652, letra a, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho perdeu a razão de existir, na medida em que foi integralmente abarcado pela nova competência originária trabalhista.

Alguns autores sustentaram a inconstitucionalidade do preceito de lei em referência sob a égide das Constituições de 1946 e de 1967, quanto a esta última antes da edição da Emenda Constitucional nº 01 de 1969. Naquela ocasião, a maioria da doutrina entendia que a ampliação da competência definida para a atuação da Justiça do Trabalho, que abrangia apenas as relações de emprego como específica, dependeria de lei especial (SAAD; BRANCO, 2007).

A Constituição de 1946 passou a utilizar a expressão relação de trabalho para ditar a competência decorrente da Justiça Especializada, que se ampliaria mediante lei especial. Nesse sentido, Russomano entendia que o artigo 652, letra a, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho, que já constava do seu texto desde sua edição em 1º de maio de 1943, padecia de inconstitucionalidade formal a partir de 1946, mas que tal situação foi sanada pela Emenda Constitucional nº 01 de 1969, que deixou de exigir legislação especial para a ampliação da competência decorrente da Justiça

do Trabalho (RUSSOMANO, 1982)⁹. Não era este o pensamento de Lamarca (1979, p. 113-114), para quem a mencionada alteração do texto constitucional não teve o condão de validar regra infraconstitucional que, também no seu entendimento, era incompatível com as Constituições de 1946 e de 1967:

[...] Aquela, simplesmente, *é revogada* pelo dispositivo constitucional reformador, por isso que não há falar em ressurreição de dispositivos de leis ordinárias incompatíveis com a Constituição Maior. Se esta revoga ou ab-roga, não se pode ressuscitar o texto legal revogado, simplesmente pela superveniência de *uma outra Constituição*, que com ela seria compatível. Daí a desnecessidade de manifestação de inconstitucionalidade do Egr. Supremo Tribunal Federal. Sejamos lógicos: ou a lei é revogada ou é inconstitucional; inconstitucional é apenas a lei votada e promulgada contrariamente aos ditames da Constituição; logo, lei revogada, por incompatível com a Constituição (lei maior), não necessita de declaração de inconstitucionalidade. Reconheço que é difícil discordar em Direito do Trabalho de Mozart Víctor Russomano: tenho-o por um dos papas do Direito do Trabalho. Difícil, ainda, para nós, jurista menor, refutar um Pontes de Miranda, no Direito em geral; mas, indague-se, a *verdade* estará *sempre* ao lado de Pontes de Miranda e Víctor Russomano? (...) Se a Constituição de 1946 revogou o citado dispositivo, e lei alguma, no Brasil, fez ressurgir algo semelhante, *tollitur questio*... Os pequenos empreiteiros não podem reclamar perante a Justiça do Trabalho... (...) A conclusão final é, meu caro leitor, a seguinte, sem demagogia: O pequeno empreiteiro não pode postular perante a Justiça do Trabalho, porque não há lei que a tanto o autorize [...].(destaques do original)

⁹ [...] Sustentamos, na vigência das Constituições de 1946 e 1967, que a norma consolidada era inconstitucional, porque a Justiça do Trabalho apenas poderia conhecer de dissídios oriundos de *relações de trabalho*, (no caso, de um contrato de empreitada, independentemente de suas proporções) se essas relações jurídicas estivessem disciplinadas por lei especial, o que não ocorria naquela hipótese. Mas, a Emenda n. 1, de 1969, alterou a situação, porque dispensou que a relação de trabalho esteja regulada por legislação própria; exige, apenas, que o legislador ordinário *indique* que tal ou qual ação, derivada de simples relação de trabalho, é de competência da justiça especializada. Se se considerar que o art. 652, inciso III, alínea A, da Consolidação, foi *revogado* pela Constituição de 1946, a norma resultante da Emenda n. 1, de 1969, não revitalizou o dispositivo ordinário. A lei revogada não se restaura automaticamente, pelo fato de a lei revogante ter sido, por seu turno, posteriormente revogada. Mas, como aquele dispositivo não teve sua vigência suspensa, embora declarado inconstitucional, poder-se-á admitir que houve, *a posteriori*, uma readaptação ou reajustamento da lei ordinária, de constitucionalidade duvidosa, ao novo texto fundamental do País. Essa segunda solução nos parece mais consentânea com o espírito do Direito do Trabalho ou com a finalidade que inspirou o legislador ordinário de 1943 e o legislador constituinte de 1969. [...] (RUSSOMANO, 1982, p. 131-142) (destaques do original)

É certo que não existe a figura da repristinação (retorno automático de lei revogada em face da revogação da lei revogadora) em nosso ordenamento jurídico, de modo que tecnicamente a razão estava com Lamarca (1979). Se tivesse prevalecido seu posicionamento, contudo, teria sido imprescindível, naquela ocasião, a edição de lei infraconstitucional para que a Justiça do Trabalho pudesse decidir os conflitos decorrentes das relações de pequena empreitada, diante da apontada inconstitucionalidade do artigo 652, letra a, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho. A situação está definitivamente sanada pela nova competência originária da Justiça do Trabalho, que abrange a pequena empreitada. Giglio e Corrêa (2007, p. 39) não comungam deste entendimento, pois sustentam que:

[...] o empreiteiro não se identifica com o conceito de ‘trabalhador’, nem o nexa de empreitada pode ser tido como relação de trabalho, por falta do caráter individual da atuação do empreiteiro [...] a competência da Justiça do Trabalho continua decorrendo de sua extensão ‘mediante lei’ e não da reforma constitucional decretada pela Emenda Constitucional nº 45/2004[...].

Apesar de entenderem que a pequena empreitada é uma espécie de prestação de serviços regida pelo Código de Defesa do Consumidor, incluindo-a, por exceção, no rol de competência da Justiça do Trabalho, Saad e Branco (2007) também o fazem com base na regra do inciso IX e não pela disposição do inciso I do artigo 114 da Constituição de 1988. Enquadram a pequena empreitada como modalidade de competência decorrente por combinação entre tal dispositivo e o artigo 652, letra a, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho.

A nova competência do juiz do trabalho também é no sentido de solucionar os conflitos que envolvem os trabalhadores parassubordinados, como já se frisou, situação na qual pode ser enquadrado o pequeno empreiteiro. A tarefa, neste particular, passará por dois momentos: o primeiro, de enquadramento do trabalho na área fronteira entre os trabalhadores subordinados e autônomos típicos e, o segundo, de escolha da regra de direito material a ser aplicada (GIGLIO; CORRÊA, 2007).

Vale destacar que a tutela estendida pela Emenda Constitucional nº 45/2004 foi de natureza processual e, no que couber, procedimental. Neste particular, recorde-se que o Tribunal Superior do Trabalho baixou, por meio da Resolução nº 126/2005, a Instrução Normativa nº 27, de 16 de fevereiro de 2005, para determinar que seja observado o rito previsto

na Consolidação das Leis do Trabalho para o processamento das ações relativas à nova competência, exceto para os casos que tenham previsão legal de procedimento especial¹⁰. Não foram conferidos direitos trabalhistas aos trabalhadores não-empregados, o que somente pode ser feito pela via legislativa e não pela atuação jurisdicional. O material a ser utilizado pelo juiz do trabalho, assim, é o que já existe na legislação comum (NASCIMENTO, 2009).

Essas ações tendem a ser apresentadas com pedidos sucessivos, tendo como principal o de reconhecimento do vínculo de emprego e, caso não seja acolhido, o de recebimento de verbas afeitas ao trabalhador não-empregado, como, por exemplo, matérias relativas ao preço do serviço contratado. A adoção dessa sistemática tem o resultado positivo de evitar o ajuizamento de duas demandas perante diferentes órgãos do Poder Judiciário: a primeira delas perante a Justiça do Trabalho, para invalidar a forma de contratação utilizada em favor do vínculo de emprego e, a segunda, na hipótese de insucesso da primeira, perante a Justiça comum, para o recebimento de títulos específicos de determinada modalidade de trabalho não-empregado. Evitando-se a duplicidade de demandas com a unificação da competência perante a Justiça do Trabalho, prioriza-se a celeridade da tutela jurisdicional. Este é o pensamento de Nascimento (2009, p. 211-212), que faz acertada remissão ao sistema italiano:

[...] A unificação da competência contribuirá para maior celeridade nos julgamentos, uma vez que evita duplicidade de demandas quando em uma delas o Judiciário se der por incompetente. Como a Justiça do Trabalho é competente para julgar relações de trabalho, uma ação em que se pede relação de emprego, caso venha a ser comprovado que se trata de prestação de serviços autônomos, poderá, desde logo, ser decidida, não mais sendo necessário propor nova ação em outra Justiça. [...] Com essas modificações, o sistema de competência deixa de ser tão fragmentado, como vinha sendo, e, embora não totalmente concentrado, passa, em um ponto nuclear, a exercer uma força atrativa, trazem-

¹⁰ Instrução Normativa nº 27 do Tribunal Superior do Trabalho: Dispõe sobre normas procedimentais aplicáveis ao processo do trabalho em decorrência da ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Art. 1º As ações ajuizadas na Justiça do Trabalho tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, excepcionando-se, apenas, as que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a rito especial, tais como o Mandado de Segurança, *Habeas Corpus*, *Habeas Data*, Ação Rescisória, Ação Cautelar e Ação de Consignação em Pagamento. [...]

do, para o seu âmbito, tipos de relações de trabalho que os juízes do trabalho não estavam até aqui autorizados a julgar. A EC n. 45 segue, em alguns pontos, a diretriz de países nos quais o conceito de *questões trabalhistas* expressa uma dimensão mais ampla e diversificada e não apenas restrito às demandas entre empregados e empregadores. Na Itália, o Código de Processo Civil (art. 409) atribui competência aos juízes não só para as ações de *dependentes* – nome dado aos subordinados –, mas, também, para as “relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizem através de uma prestação de trabalho continuado e coordenado, previdentemente pessoal, ainda que não subordinado”. O direito processual do trabalho não pode deixar de acompanhar a força expansionista do direito do trabalho. Há uma lógica comparativa entre os dois setores do Direito, que se reflete, como agora, na modificação de competência do Judiciário Trabalhista, com o que, como princípio, desaconselhável seria limitar a sua competência material, o que dificultaria a composição dos pleitos sobre o trabalho profissional da pessoa física [...] (destaques do autor).

Sustenta-se que a polarização dos trabalhadores em autônomos e semi-autônomos traria riscos para a sobrevivência da classe dos trabalhadores subordinados. Para tanto, parte-se da premissa de que as novas regras de competência teriam por efeito a transferência de direitos materiais trabalhistas para os trabalhadores semi-autônomos. No entanto, essas relações jurídicas continuam a ser regidas pelo direito comum ou por legislação própria, não sendo o caso de se utilizar para sua regulamentação a legislação material trabalhista pelo simples fato de terem sido abrangidas pela nova competência da Justiça do Trabalho (NASCIMENTO, 2009).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Emenda Constitucional nº 45/2004 ampliou a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações decorrentes da relação de trabalho. Essa ampliação não foi ilimitada, a ponto de se alargar demasiadamente a competência trabalhista, como também não deixou de existir, de forma diametralmente oposta e restritiva.

A Justiça do Trabalho tinha em seu campo de competência material originária as ações decorrentes das relações de emprego e, somente mediante lei específica, poderia decidir conflitos decorrentes das relações de trabalho. Este quadro foi alterado pela nova redação dada ao artigo 114

da Constituição de 1988. A competência trabalhista passou a ser ditada por matérias e o primeiro dos incisos do preceito constitucional em análise alçou à condição de competência originária os conflitos decorrentes das relações de trabalho. Em outras palavras, não se faz mais necessária a edição de lei específica para a prestação da tutela jurisdicional trabalhista nos dissídios decorrentes das relações de trabalho em sentido amplo. Essa afirmação, no entanto, não pode ser levada ao extremo, sob pena de perda da identidade da Justiça do Trabalho, pois sua função social não pode ser esquecida na delimitação dos contornos de sua competência material.

Assim, não são todos os conflitos decorrentes das relações de trabalho que podem ser dirimidos pela Justiça do Trabalho. Para o enquadramento da ação na nova competência material trabalhista, importante critério distintivo é o da parassubordinação. O trabalhador parassubordinado é aquele que tradicionalmente situa-se em linha limítrofe entre o empregado e o autônomo. Seu trabalho está, de certo modo, ligado à atividade empresarial, mas de forma coordenada e não subordinada.

A utilização do tipo jurídico da parassubordinação como critério de delimitação da nova competência específica da Justiça do Trabalho permitirá que se mantenha sua finalidade social. As relações jurídicas dessa espécie são similares àquelas que deram causa à criação de instituições voltadas à valorização social do trabalho humano. Por outro lado, a expansão da competência originária trabalhista para além dos limites do trabalho subordinado reduz a fragmentação do sistema e agiliza a prestação jurisdicional, ao permitir a apresentação de pedidos sucessivos em uma mesma ação. A semelhança de características entre o trabalho subordinado e o trabalho coordenado recomenda a extensão da tutela jurisdicional trabalhista aos trabalhadores que se enquadram neste segundo grupo, sem risco de perda da identidade social da Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO JÚNIOR, H. L.. Apontamentos sobre a história do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho, no mundo e no Brasil, entre os séculos XIX e XXI. **Caderno de Estudos e Pesquisas Universitas**: uma publicação da Associação Educacional e Assistencial Santa Lúcia. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ano 4, nº 06, 2011a, p. 11-30.

ADORNO JÚNIOR, H. L.. O princípio da finalidade social: reflexões sobre sua identidade e aplicabilidade nos processos trabalhistas. **Caderno de Estudos e Pesquisas Universitas**: uma publicação da Associação Educacional e Assistencial Santa Lúcia. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ano 4, nº 06, 2011b, p. 31-50.

- BIAVASCHI, M. B.. **O Direito do trabalho no Brasil – 1930-1942**; a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007, 495 p.
- CESARINO JUNIOR, A. F.. **Direito social brasileiro**. 6ª edição, São Paulo: Saraiva, 1970, vol. 1, 311 p.
- DELGADO, M. G.. As duas faces da nova competência da Justiça do Trabalho. **Nova competência da Justiça do Trabalho**. Coordenação de COUTINHO, G. F. e FAVA, M.N. São Paulo: LTr, 2005, p. 292-305.
- GIGLIO, W.; CORRÊA, C. G. V.. **Direito processual do trabalho**. 16ª edição, São Paulo: Saraiva, 2007, 640p.
- GOMES, O.; GOTTSCHALK, E.. **Curso de direito do trabalho**. 11ª edição, Rio de Janeiro: Forense, 2000, 826 p.
- LAMARCA, A.. **O livro da competência**. São Paulo: LTr, 1979, 508 p.
- LEITE, C. H. B.. **Curso de direito processual do trabalho**. 5ª edição, São Paulo: LTr, 2007, 1216 p.
- MARTINS, S. P.. **Direito processual do trabalho**. 27ª edição, São Paulo: Atlas, 2007, 737 p.
- MAIOR, J. L. S.. **Relação de emprego e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, 113 p.
- MALLET, E.. Apontamentos sobre a competência da Justiça do Trabalho após a emenda constitucional nº 45/2004. **Justiça do Trabalho: competência ampliada**. Coordenação de COUTINHO, G. F. e FAVA, M.N. São Paulo: LTr, maio de 2005, p. 70-91.
- NASCIMENTO, A. M.. **Curso de direito processual do trabalho**. 24ª edição, São Paulo: Saraiva, 2009, 920 p.
- RUSSOMANO, M. V.. Competência – direito do trabalho. **Digesto de processo**. Rio de Janeiro: Forense, 1982, vol. 2, p. 131-142.
- RUSSOMANO, M. V.. **Curso de direito do trabalho**. 4ª edição, São Paulo: LTr, 1991, 466 p.
- SAAD, E. G.; SAAD, J. E. D.; BRANCO, A. M. S. C.. **Curso de direito processual do trabalho**. 5ª edição, São Paulo: LTr, 2007, p. 353-354.
- SILVA, O. P.. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, 207 p.

