

## 4. Artigos

### 4.1. "A Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho".

(José Aparecido dos Santos. Juiz titular da 17ª Vara do Trabalho de Curitiba (9ª Região). Artigo disponível no "site" da Amatra da 5ª Região ([www.amatra5.org.br](http://www.amatra5.org.br)). Acesso em 12.04.2005.)

A recente reforma do Poder Judiciário alterou de forma significativa a competência da Justiça do Trabalho. Não se trata apenas de uma ampliação de sua competência, mas uma verdadeira "alteração de eixo" do Poder Judiciário. O objetivo é centralizar na Justiça do Trabalho a decisão de todas as questões que dizem respeito ao trabalho e aos temas a ele relacionados, como o sistema e a representação sindical, a greve e a fiscalização do trabalho. Além disso, a reforma procurou deixar inquestionável a competência da Justiça do Trabalho para temas que já eram de sua competência, como apreciar pedidos de indenização por danos materiais e morais decorrentes da relação de trabalho.

De fato, não havia sentido que temas relacionados ao trabalho fossem decididos por diferentes órgãos do Poder Judiciário. Por isso, a Magistratura do Trabalho apóia as alterações promovidas porque trazem racionalidade aos serviços prestados pelo Estado, evitam decisões contraditórias e centralizam as questões de trabalho em um órgão especializado e funcionalmente preparado para decidi-las. A esses aspectos positivos, contudo, também se contrapõe uma preocupação com a necessidade de melhorar os recursos da Justiça do Trabalho para atender ao acréscimo de atividade.

Entre todas as alterações produzidas uma tem sido muito polêmica e merece aqui melhor análise. O texto constitucional anterior estabelecia como atividade principal da Justiça do Trabalho "conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores". Essa curiosa forma de distribuir competência atrelava o órgão judiciário à peculiaridade das pessoas que faziam parte do processo judicial. Ainda assim, sempre se entendeu que essa competência em realidade era material (competência para decidir questões decorrentes da relação de emprego), sob aparente designação de competência em razão das pessoas.

A Reforma do Judiciário alterou o próprio critério de designação de competência para atribuir como principal tarefa da Justiça do Trabalho "processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho", não mais se referindo às pessoas. Mas, o que é "relação de trabalho"? É essa a dúvida que ainda assombra toda a área trabalhista.

[◀ volta ao índice](#)

Nos meios jurídicos, não há como negar, sempre se definiu "relação de trabalho" como um gênero do qual "relação de emprego" é espécie. A relação de emprego é a prevista no art. 3º da CLT, subordinada, pessoal e onerosa. A relação de trabalho é todo tipo de prestação de serviços efetuada por pessoa física. Certamente, ao utilizar a expressão "relação de trabalho", a Constituição quis deixar patente que não importa o tipo de relação contratual que permeia o trabalho prestado (de emprego, autônoma, ou qualquer outra), pois todas as questões que dele decorram devem ser decididas pela Justiça do Trabalho.

Uma corrente jurídica, contudo, defende a tese de que de a Justiça do Trabalho não possui competência para "relações de consumo". Por isso, sustenta que quando a relação de trabalho seja prestada para consumidor final ou em mercado de consumo, a competência seria da Justiça Comum. O tema é polêmico e suscita acesos debates.

Parece-nos, contudo, que a premissa de que parte essa corrente jurídica é equivocada. Para estabelecer a competência da Justiça do Trabalho é necessário verificar se a controvérsia é oriunda da relação de trabalho, e não decodificar outras peculiaridades dessa relação, pois a Constituição não distingue relações de trabalho de consumo das relações de trabalho que não sejam de consumo.

A se entender que para configurar relação de trabalho é necessário que o tomador dos serviços não seja consumidor final, algumas conseqüências aberrantes seriam produzidas. Um jardineiro que prestasse serviços eventuais, oferecendo-os livremente no "mercado de consumo" não poderia socorrer-se da Justiça do Trabalho casos seus direitos básicos de trabalho fossem desrespeitados. Um médico que preste serviços autônomos para uma cooperativa médica, por sua vez, poderia pleitear direitos na Justiça do Trabalho. Qual a razão lógica ou jurídica para tal distinção? Há razão para que questões relativas ao

trabalho do médico sejam decididas na Justiça do Trabalho e as questões do jardineiro na Justiça Comum? Apenas a (maior?) hipossuficiência de uma das partes pode ser o único critério de delimitação da competência dos órgãos judiciários?

Todo trabalho merece proteção. Em uma sociedade globalizada em que o trabalho se precariza e os profissionais "autônomos" se proletarizaram, concentrar todas as controvérsias em um só ramo especializado do Poder Judiciário, com afinidade com as normas de proteção do trabalho, é mais do que contribuir para a racionalidade dos serviços do Estado é reconhecer a relevância, a dignidade e a função social do trabalho que, qualquer que seja, está a merecer a mais rápida e racional resposta possível dos órgãos jurisdicionais.

◀ volta ao índice  
▲ volta ao sumário

#### **4.2. "A Nova Competência Trabalhista. Relação de Trabalho. Breve Abordagem sobre esta".**

(**Marçal Henri S. Figueiredo**, Juiz do Trabalho. Especialista em Sociologia Jurídica. Artigo publicado no "site" da Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do Rio Grande do Sul - FEMARGS ([www.femargs.com.br](http://www.femargs.com.br)). Acesso em 22.04.2005.)

Com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, agora para julgar as relações de trabalho e não só as de emprego, as demandas entre prestadores de trabalho e os beneficiários desta prestação, considerando-se a relação de trabalho, serão apreciadas por nós juízes do trabalho.

Longe de pretender fazer conceituações sobre categorias jurídicas e distinções conceituais sobre relações de trabalho e relações de consumo, o que pretendemos expor é mera reflexão sobre o que está ou breve estará sobre nossa mesa de trabalho e/ou sala de audiências. Até porque pensamos que haverá situações em que nos defrontaremos com contratos híbridos, com nítida relação de trabalho mas também com traços de relação de consumo.

Tendo em conta que os novos clientes da justiça trabalhista não demandarão por direitos insertos na CLT, porque empregados não são, a ação que se vê passível do nosso julgamento é a que diz respeito, dentre outras, ao pagamento/cobrança pelo serviço prestado e/ou honorários decorrentes da prestação de trabalho contratada.

Surge daí uma questão prática diversa e nova. Estarão tais ações sujeitas ao rito normal do processo trabalhista, com fase de conhecimento, sentença e processo de execução e aplicação exclusiva dos procedimentos da CLT? Para algumas talvez sim e para outras, não, como abordaremos.

Ao contrário do empregado que demanda por parcelas trabalhistas descumpridas e/ou por reconhecimento de vínculo de emprego, cujos direitos devam ser reconhecidos judicialmente para serem executados, o prestador de trabalho demandará, em razão da relação de trabalho, pela satisfação dos seus honorários em decorrência do trabalho prestado.

◀ volta ao índice

Em sendo assim, pensamos ser desnecessária a denominada fase de conhecimento usual no processo do trabalho, na hipótese que agora especificaremos. Tratando-se de ação que vise satisfação de honorários, qualquer que seja a modalidade do trabalho prestado, havendo prova preconstituída do ajuste quanto ao valor fixo contratado, de percentual sobre determinado valor ou, ainda, de entrega de determinado bem como contraprestação do trabalho, a ação cabível é a monitória prevista no art.1102a do CPC.

É certo que haverá ações envolvendo estes mesmos prestadores de trabalho que exigirão outro procedimento, como naquelas em que há prova da prestação do trabalho mas não do valor contratado ou inexistência de honorários pré-fixados, como também aquelas em que a demanda será o arbitramento de honorários pelo trabalho realizado.

Assim, relativamente àquelas relações em que há prova indicativa do valor contratado pelo trabalho prestado, como se pode exemplificar em situações que envolvam advogados, empreiteiros, médicos ou outros profissionais que tenham contratado honorários com outrem, apresentando esta prova escrita com a peça inicial, demandarão apenas a cobrança do devedor, fazendo-se reconhecer não a existência de um processo de conhecimento comum mas, sim, de ação monitória típica. Cabe como exemplo, também, a situação de um trabalhador que estabeleça parceria para atuar na colheita de uma safra agrícola e contrate o pagamento através de determinada quantidade de sacas do produto daquela safra (arroz, soja, milho, etc.). Desnecessário, assim, nestas novas demandas, a realização de audiência prévia para defesa