

A Relação de Trabalho no Direito Pátrio

Rafael Foresti Pego*

INTRODUÇÃO

A expressão “relação de trabalho” sempre gerou inúmeras discussões, principalmente no direito laboral europeu, haja vista que no Brasil tal questão não recebia especial destaque. Entretanto, esta situação mudou a partir do dia 31 de dezembro de 2004, data em que foi publicada a EC n.º 45, a qual alterou, consubstancialmente, a competência material da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 114, da Magna Carta. A partir de então, compete a Justiça Especializada processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, e não mais especificamente da relação de emprego.

Por certo esta extensão de competência, que fixou limites cognitivos à Justiça do Trabalho muito além daqueles que historicamente a originara, veio a consolidar a chamada “Reforma do Judiciário”, representando verdadeiros avanços políticos, sociais e jurídicos, não obstante a ausência das necessárias reformas trabalhista e previdenciária. Ainda assim, através das alterações realizadas, os Poderes Executivo e Legislativo acabaram por demonstrar uma maior confiança nos Juízes do Trabalho para resolver litígios que envolvam o trabalho, situação esta de uma plausibilidade incomensurável, haja vista o reconhecido comprometimento destes Magistrados com a valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da Justiça Social.

Há muito já deveria ter ocorrido esta alteração, e com ela, a Justiça do Trabalho passa a conhecer novas realidades, não mais adstrita ao conceito de empregado/empregador ou de trabalho subordinado; hoje não é mais a Justiça do Emprego, e sim a Justiça do Trabalho, na sua acepção literal e ampla. De fato, a antiga distinção entre trabalho subordinado e trabalho autônomo, como critério determinante da competência, não tinha razão de ser, haja vista ambas configurarem trabalho, sem prejuízo do correto tratamento legal em separado.

Então, o desafio posto é a conceituação do que vem a ser relação de trabalho, mencionando caracteres essenciais e analisando, principalmente, os prestadores de serviços, cujas controvérsias podem ser ainda maiores em razão da discussão acerca da aplicabilidade do Código de Defesa do Consumidor nestas relações.

A RELAÇÃO DE TRABALHO NO DIREITO PÁTRIO

1 Conceituação

A ampliação de competência em voga, idéia matriz da EC n.º 45/2004, parece uma forma de incorporar um modelo europeu de justiça laboral, em especial o modelo espanhol, o qual confere maior autonomia e uma identidade material mais ampla aos Juízes do Trabalho e aos Tribunais Laborais.

Oportuno memorar os brilhantes ensinamentos de Manoel Alonso Olea, que assim define o trabalhador:

O trabalhador é a parte que assume a obrigação contratual de ceder os resultados de seu trabalho à outra parte. Já se viu como essa cessão implica na cessão do próprio trabalho e como, na medida em que o trabalho é uma emanção da própria pessoa do trabalhador, esta fica envolvida e comprometida na prestação. Sendo tal cessão onerosa, o trabalhador adquire contratualmente o direito a uma contraprestação da outra parte, como paga ou retribuição de seu trabalho. (1969, p.150).¹

1.OLEA, Manuel Alonso. Introdução do Direito do Trabalho. 2ª.ed. – Porto Alegre: Sulina, 1969.

Restam implícitos, na conceituação formulada, os requisitos para caracterização do trabalhador: a cessão do trabalho, realizado de forma pessoal, mediante uma retribuição. Ainda, o renomado jurista destaca que o trabalhador terá de ser, forçosamente, uma pessoa natural (OLEA, 1969).

A doutrina trabalhista brasileira não tem medido esforços em prol de um consenso do que seja relação de trabalho, não raro esclarecendo rotineiras confusões estabelecidas pelos operadores do Direito. Considerando as teorias contratualistas e anticontratualistas, e a respectiva influência nas expressões relação de trabalho e emprego, se trazem à baila os esclarecimentos de Délio Maranhão:

[...] Admissível, isto sim, a seguinte distinção terminológica: “relação jurídica de trabalho” é a que resulta de um contrato de trabalho, denominando-se, “relação de emprego” quando se trata de um contrato de trabalho subordinado. Quando não haja contrato, teremos uma simples “relação de trabalho” (de fato) (2005, p.235).²

2.MARANHÃO, Délio... [et al]. Instituições de direito de trabalho. vol.1.22.ed. – São Paulo: LTr, 2005.

Complementando as palavras supra, Délio Maranhão ressalta a importância de distinguir “relação jurídica de trabalho” e “relação de trabalho de fato”, em que a primeira pressupõe um contrato, não obstante da segunda possam resultar conseqüências jurídicas (2005). Em ambas as hipóteses, a relação de trabalho é gênero, cujas espécies são as mais diversas, e dentre elas se tem a relação de emprego, não esquecendo que em todas as situações o prestador do trabalho deve ser pessoa física (NASCIMENTO, 2006).³

3.NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 32.ed. – São Paulo: LTr, 2006.

Feitas tais considerações, resta a formulação de um conceito do que vem a ser relação de trabalho. Neste particular, cabe especial destaque à definição proposta por Ives Granda da Silva Martins Filho:

Relação de trabalho – relação jurídica de natureza contratual entre trabalhador (sempre pessoa física) e aquele para quem presta serviço (empregador ou tomador de serviços, pessoas físicas ou jurídicas), que tenha como objeto o trabalho remunerado em suas mais diferentes formas (2006, p.40). ⁴

4. MARTINS FILHO. Ives Granda da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 14.ed.rev.atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2006.

Partindo das premissas suscitadas, caracteriza-se como “relação de trabalho” a prestação de trabalho, de forma pessoal e consensual, ainda que admitida a aceitação tácita

e o contrato de adesão. Igualmente importante é o caráter continuativo, haja vista ser elemento funcional e operacional. Todavia, se afasta o requisito da subordinação, elemento este prescindível na conceituação pretendida.

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho tem referendado que, além da relação de emprego, espécie do gênero relação de trabalho, também compete a Justiça Especializada analisar as divergências decorrentes dos contratos de atividades em geral, desde que se trate de prestação pessoal de serviço.⁵

5. TRT-4ª R. ROPS 00301-2005-012-04-00-4 – Quinta Turma - Juíza Berenice Messias Correa – DJ 19.09.2005.

Desta forma, é competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar os conflitos decorrentes dos contratos de atividades por excelência, em que, com empenho de energia humana em favor de terceiro, seja esta intelectual ou material, gera a prestação da atividade. Ressalte-se que, com tais afirmações, não se pretende a aplicação do mesmo Direito Material, mas garantir a unicidade do órgão responsável pela respectiva Jurisdição.

2 Modalidades de relação de trabalho

Sem a pretensão de exaurir as modalidades de “relação de trabalho”, haja vista a amplitude do seu conceito e a freqüente criação de novas formas de labor imposta pelo avanço e tecnologia da moderna sociedade da informação, se passa à análise das espécies mais comuns de trabalho que se encaixam no conceito anteriormente formulado. Ressalte-se que as espécies a seguir citadas apenas configuram relação de trabalho se preenchidos os requisitos supra delineados.

Inicialmente se faz menção ao empregado, modalidade demasiadamente conhecida, nos termos do artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, cujo elemento principal é a subordinação jurídica em relação ao empregador. Em contraposição direta, se tem o trabalhador autônomo, aquele que presta seus serviços por conta própria, cuja atividade é regulamentada pelo Código Civil e caracterizada pela independência, sendo que esta modalidade terá uma abordagem própria em seguida.

Em se tratando de atividades ocasionais, de forma precária, se tem o trabalhador eventual, igualmente regulamentado pelo Código Civil, notadamente o artigo 602, do referido Diploma Legal. É o trabalho imposto em virtude de serviço necessário momentaneamente a uma pessoa física ou jurídica, sendo que sua exigência está totalmente vinculada a transitoriedade e a forma acidental do serviço. Similar à esta modalidade, se tem o trabalhador avulso, aquele submetido a mediação de um agenciador de serviços, sendo característico, nesses casos, a curta duração do trabalho e a não vinculação. Conforme o art. 7º, da Magna Carta, estes trabalhadores, dada a similitude aos empregados celetistas, já resolviam seus conflitos na Justiça do Trabalho, mesmo anteriormente a EC n.º 45/2004.

Também configura relação de trabalho a do mandatário, o qual administra os interesses de outrem com relativa independência, seja de forma onerosa ou gratuita, consoante disposições do Código Civil brasileiro. Já o comissário, regulado pelos artigos 693 ao 709, do referido Diploma, está em situação parecida a do mandatário, sendo que aquele trabalha em favor do comitente na compra e venda de bens.

Outra modalidade é o contrato de agência e/ou distribuição, espécie já bem conhecida, em que o trabalhador é conhecido como o representante comercial, o qual promove e/ou distribui produtos em nome próprio, mas a conta de outrem. A intermediação realizada pelo

corretor (artigos 722 ao 729, do Código Civil) também representa uma relação de trabalho, cuja característica é a obediência, pelo corretor, aos procedimentos e instruções fixadas pela(s) Seguradora(s).

Nesta esteira, não se pode deixar de referenciar o transportador, seja de pessoas ou coisas, desde que trabalhe por conta própria, de forma independente. Também o gestor de negócios e o cooperado estão inseridos no conceito de relação de trabalho, sendo o primeiro um trabalho de intervenção no negócio alheio, com a remuneração, de regra, por resultado; ao passo que o segundo disponibiliza sua força de trabalho e recebe, como contraprestação, uma remuneração sob a forma de rateio do resultado líquido. O empreiteiro, figura já bem conhecida e definida no Direito do Trabalho, se encaixa na modalidade de relação de trabalho, sendo sua remuneração por resultado, em específico pela realização de obra certa.

O aprendiz e o estagiário desempenham funções em prol da experiência e aprendizagem profissional, caracterizando nítida relação de trabalho com finalidade educativa. Para estes tipos de trabalhadores, há de se ter um cuidado especial com a realidade do labor prestado, haja vista, não raro, tais atividades configurarem verdadeiras relações de emprego.

O empregado doméstico e o rural estão inseridos neste contexto, sendo que este se distingue pela natureza não eventual do serviço, enquanto aquele tem como elemento diferenciador a não lucratividade do empregador, vale dizer, a prestação de serviços no âmbito residencial a pessoa ou família, de natureza contínua e finalidade não lucrativa.

Por fim, se faz referência ao trabalhador temporário, vinculado a transitoriedade do serviço, bem como a realização de trabalho voluntário, serviço desempenhado sem a percepção de remuneração a entidade sem fins lucrativos, consoante dispõe a Lei Federal

n.º 9.608/98. Ainda, a referida Lei convencionou que a instituição tomadora do serviço deve ter objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social.

3 A prestação de serviço e a aplicação do Código de Defesa do Consumidor

O contrato de prestação de serviço *latu sensu*, de natureza civil, passou a ter suas controvérsias solucionadas na Justiça Especializada, como, por exemplo, as relações de trabalho do médico ou do advogado e seus clientes. Tais contratos permanecem fadados aos seus pressupostos de base, quais sejam, bilateralidade, onerosidade, consensualidade, comutatividade, etc.

Sobre a questão, já referendava Manuel Alonso Olea:

O fato de sujeitarem-se alguns desses contratos de trabalho ao regime civil da locação de serviços não constitui, certamente, argumento válido. Entre outras, pela elementar razão de que a locação de serviços não é senão uma espécie de contrato de trabalho, à qual são aplicáveis tôdas (sic) as regras gerais deste (1969, p.156).⁶

6.OLEA, Manuel Alonso. Introdução do Direito do Trabalho. 2ª.ed. – Porto Alegre: Sulina, 1969.

Esta modalidade de trabalho merece tratamento especial, haja vista a utilização de expressões típicas do Direito do Trabalho, tais como remuneração, duração, aviso prévio, indenização (MARTINS FILHO, 2006)⁷. Em regra, contrato de prestação de serviço é firmado pelo trabalhador autônomo e pelo eventual, porém, sendo prestação profissional de

serviço, de forma pessoal, a um destinatário final, será nítida relação de consumo, situação que gera a discussão acerca da aplicabilidade do Código de Defesa do Consumidor (CDC).

7.MARTINS FILHO. Ives Granda da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 14.ed.rev.atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2006.

Antes de analisar a aplicação da Lei Consumerista pela Justiça do Trabalho, necessário esclarecer as circunstâncias em que uma relação de trabalho poderá configurar, ao mesmo tempo, relação de consumo. Somente será relação de trabalho a relação *intuitu personae* e que haja um mínimo de continuidade; assim, por exclusão, a contratação com uma pessoa jurídica que encaminha um profissional habilitado para o serviço não configura relação de trabalho, dada a impessoalidade e a eventualidade presente no caso em comento, salvo a relação entre a pessoa jurídica e o profissional. Outro fator importante é o caráter consensual do contrato firmado, de forma direta, em que o tomador e o prestador do serviço sejam partes contratuais, cujo objeto é a contratação de serviços pessoais deste (pessoa certa) em favor daquele.

Até então não restaria dúvida sobre a competência da Justiça do Trabalho para ditas relações, se não fosse a exceção prevista no parágrafo segundo, do artigo 3º, do CDC. O referido dispositivo afasta do conceito de serviços às atividades decorrentes das relações de caráter trabalhista. Não obstante responsável doutrina que adote este posicionamento, parece claro que a norma referida não impõe óbice ao fato da relação de trabalho configurar, também, relação de consumo.

O caráter trabalhista expresso no parágrafo segundo, do artigo 3º, do CDC, não merece ser interpretado como relação de trabalho *latu sensu*, e sim como relação de emprego. Esta interpretação foi defendida pelos próprios autores do anteprojeto que resultou na Lei n.º 8.078/90. Ademais, o mencionado Diploma Legal foi publicado em

1990, época em que sequer discutia-se o conceito de relação de trabalho, eis que a Justiça Especializada era competente apenas para processar e julgar os conflitos decorrentes da relação de emprego.

Sob o ponto de vista da racionalidade jurídica, o entendimento exposto mostra-se sábio, pois, de fato, as relações de consumo citadas envolvem o trabalho humano e todas suas repercussões sociais, cujo comprometimento dos Juizes do Trabalho para com tais relações é indiscutível, conforme constatação realizada no início deste trabalho. Resta agora aos Magistrados do Trabalho a árdua tarefa hermenêutica de mediar subsistemas jurídicos, e seus respectivos princípios, pautados fundamentalmente na proteção dos sujeitos, a priori, tidos como hipossuficientes. Não se poderá admitir que o trabalhador ou o consumidor, de per si, tenham sempre razão, e sim devem ser preservados os interesses do consumidor sem prejuízo ao trabalho humano e sua repercussão social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por certo o tema proposto é demasiado amplo e controvertido. Porém, através deste estudo, se pode colher fundamentos gerais acerca da relação de trabalho, a qual restou caracterizada nos casos de trabalho pessoal, consensual, mediante remuneração e com caráter continuativo, considerado este sob o enfoque funcional.

Todavia, o alargamento da competência da Justiça do Trabalho era necessário, de forma a acompanhar as constantes mudanças nas relações de trabalho, sob pena desta Justiça não mais fazer parte da realidade de prestar trabalho. Assim, uma anterior distinção de relações, hoje está reunida, em prol da valorização e tutela do trabalho humano. Cabe lembrar que a nova regra da competência material leva em consideração a qualificação jurídica dos sujeitos envolvidos, e não o tema a ser discutido ou a legislação a ser aplicada.

Portanto, tanto a não observância das normas trabalhistas numa relação de vínculo de emprego, quanto uma cobrança de honorários advocatícios ou médicos, decorrente de trabalho prestado por profissional autônomo, sem interferência de uma pessoa jurídica, serão apreciados pela Justiça do Trabalho. De tudo, analisando as dimensões jurídicas das alterações comentadas, resta a certeza de que a Justiça Especializada agora é a Justiça do Trabalho, ou do valor-trabalho, qualidade esta que deveria existir desde sua origem, porém antes tarde do que nunca.

OBRAS CONSULTADAS

DALAZEN, João Oreste. A Reforma do Judiciário e os Novos Marcos da Competência Material da Justiça do Trabalho no Brasil. In: Nova Competência da Justiça do Trabalho. Grijalbo Fernandes Coutinho, Marcos Neves Fava (coord.). São Paulo: LTr, 2005.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Justiça do Trabalho: nada mais, nada menos. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 736, 11 jul. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6989>>. Acesso em: 23 jul. 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. Competência da Justiça do Trabalho para analisar relações de consumo. In: Suplemento LTr. São Paulo: LTr, 2005. n. 038/2005.

NETO, José Affonso Dallegrave. A Nova Competência Trabalhista para Julgar Ações Oriundas da Relação de Trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Rio de Janeiro, RJ, v. 21, n. 1, p. 240-252, set./dez. 2005.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A nova competência da Justiça do Trabalho. Uma contribuição para a compreensão dos limites do novo art. 114 da Constituição Federal de 1988. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 867, 17 nov. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7599>>. Acesso em: 23 jul. 2006.

WICKERT, Priscilla Mielke. Breves considerações acerca de controvérsias geradas pela Emenda Constitucional nº 45/2004 no tocante à competência trabalhista . Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 928, 17 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7840>>. Acesso em: 23 jul. 2006.

*Advogado, Pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-RS.
rafael.foresti@gmail.com

Disponível em: <
<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=533&idAreaSel=8&seeArt=yess>
>. Acesso em: 04 out. 2007.