

SAMIR NOBRE CHAVES

AS LIMITAÇÕES JURISPRUDENCIAIS À ATUAL COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA  
TRABALHISTA: INCOMPREENSÃO DO TERMO “RELAÇÃO DE TRABALHO” PELO  
STF E STJ

Trabalho de Conclusão do Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, em avaliação da Disciplina de Monografia Jurídica, ministrada pelo Prof. Maurício Feijó Benevides de Magalhães Filho, como requisito parcial para a obtenção do grau Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Machidovel Trigueiro Filho

FORTALEZA

2010

SAMIR NOBRE CHAVES

AS LIMITAÇÕES JURISPRUDENCIAIS À ATUAL COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA  
TRABALHISTA: INCOMPREENSÃO DO TERMO “RELAÇÃO DE TRABALHO” PELO  
STF E STJ

Trabalho de Conclusão do Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, em avaliação da Disciplina de Monografia Jurídica, ministrada pelo Prof. Maurício Feijó Benevides de Magalhães Filho, como requisito parcial para a obtenção do grau Bacharel em Direito.

Aprovada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. **Machidovel Trigueiro Filho** (orientador)  
Universidade Federal do Ceará - UFC

---

Prof. **Rafael Sampaio Rocha**  
Universidade Federal do Ceará - UFC

---

Mestranda **Ana Karmen Guimarães Lima**  
Universidade Federal do Ceará - UFC

*À minha família, pelos ensinamentos de vida,  
pelos valores morais transmitidos, pelos  
momentos de felicidade e de tristeza  
convividos, pelas demonstrações de amor e  
por seu incondicional apoio.*

## AGRADECIMENTOS

Ao professor Machidovel Trigueiro Filho, pelos ensinamentos na cátedra de Processo do Trabalho e por, malgrado atribulado por tantas outras ocupações, mostrar-se sempre tão solícito na orientação deste trabalho.

Ao professor Rafael Sampaio Rocha e à mestranda Ana Karmen Guimarães Lima, por terem aceitado, pronta e gentilmente, o convite para compor a Banca Examinadora.

Ao professor Gérson Marques de Lima, pelos valiosos escólios acerca do direito do trabalho, por ter despertado em minha pessoa o interesse pelo estudo nesta área e pela sugestão do tema desta monografia.

A todos meus amigos que conquistei ao longo desta vida. Aos presentes, que nossa amizade se fortaleça e possa perdurar ainda por muito tempo. Aos já mais distantes, digo-lhes que estarão sempre presentes em minhas lembranças.

Aos meus tutores de estágio, o Sr. Francisco Cleber de Oliveira Ribeiro, defensor da Defensoria Pública Geral do Estado do Ceará, e a Sra. Marisley Pereira Brito, advogada da Costa e Brito - Advocacia e Consultoria Jurídica, pelas oportunidades, pela experiência de presenciar a rotina das profissões jurídicas, pelos os ensinamentos práticos e teóricos e, principalmente, pela atenção dispensada a minha pessoa.

À nossa Salamanca, pelos momentos de diversão, nela não obrigatoriamente vividos e que recordarei saudosamente quando me distanciar de seu cotidiano, como os momentos de praia ou as jogatinas na sala do CA durante os “horários vagos” das aulas, pela formação pessoal e educacional proporcionada, pelos conhecimentos jurídicos adquiridos e pelos verdadeiros laços de amizade nela formados, que espero perpetuar.

À Sociedade Esportiva *Xarlantes* (SEX), mais do que um futuro time campeão do campeonato interno de futebol desta Faculdade de Direito, uma família de amigos.

A verdade é que se mostra impossível expressar meus agradecimentos a todos que pretendo nestas poucas linhas. Nem minhas palavras serão capazes de demonstrá-los em sua verdadeira plenitude. Enfim, agradeço de forma geral a todos que, de algum modo, participaram desta experiência de, até então, 22 anos de vida e que contribuíram, direta ou indiretamente, para torná-la lididamente vivenciada.

“A humildade exprime, uma das raras certezas de que estou certo: a de que ninguém é superior a ninguém.”

(Roberto Freire)

“A justiça atrasada não é justiça; senão  
injustiça qualificada e manifesta.”

(Rui Barbosa)

## RESUMO

Esta monografia analisa decisões do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça a respeito da atual competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar todas as ações oriundas da relação de trabalho. A Emenda Constitucional 45, de 2004, ao implantar a denominada Reforma do Judiciário, impôs uma novel redação ao artigo 114 da Constituição Federal de 1988, positivando, no inciso I deste dispositivo constitucional, a aludida competência juslaboral. Antes da EC 45/2004, a Justiça Trabalhista era competente originalmente para julgar apenas as ações entre empregados e empregadores. Observa-se que a Emenda 45 transmutou o critério determinativo da competência material originária da Justiça Obreira da relação de emprego para a relação de trabalho. Por seu turno, unânime na doutrina trabalhista pátria o entendimento que a relação empregatícia é apenas uma espécie do amplíssimo gênero relação de trabalho. Explica-se, desta forma, o porquê da Emenda Constitucional 45 ter ampliado enormemente a atual competência constitucional da Justiça Laboral. Por fim, serão analisadas, pormenorizadamente, algumas jurisprudências da Suprema Corte e do Superior Tribunal de Justiça a respeito do assunto, para demonstrar que esses Sumos Tribunais, por igualar os conceitos de relação trabalhista e de relação empregatícia, estão restringindo a novel competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, inc. I, da Carta Magna.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Competência. Emenda Constitucional 45. Supremo Tribunal Federal. Superior Tribunal de Justiça.

## ABSTRACT

This monograph analyzes decisions of the Supreme Court and the Superior Court of Justice regarding the current jurisdiction of the Labor Court to prosecute and judge all actions arising from the labor relationship. The Constitutional Amendment 45, of 2004, to deploy the so-called Judicial Reform imposed a new composition to the article 114 of the Constitution of 1988, express in the item I of this constitutional provision, alluded to the labor jurisdiction. Prior to the CA 45/2004, the Labour Court was competent to judge originally only actions between employees and employers. It is observed that the Amendment 45 to transmute the criterion determinative of original material jurisdiction in the Working Class Justice of the employment relationship to the labor relationship. For its part, the unanimous doctrine Labor homeland understanding that the employment relationship is just a kind of very broad genre labor relationship. It is explained, in this way, the cause of the Constitutional Amendment 45 has enlarged vastly the current constitutional jurisdiction of the Labour Court. Finally, it will be analyzed in detail, some rulings of the Supreme Court and the Superior Court of Justice on the subject, to demonstrate that these Highest Courts, to equate the concepts of labor relations and employment relationship, they are restricting the brand new jurisdiction of the Work Justice foreseen for in art. 114, item I, of the Charter.

Keywords: Labor Court. Jurisdiction. Constitutional Amendment 45. Supreme Court. Superior Court of Justice.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 INSTITUTO DA COMPETÊNCIA</b> .....	15
<b>2.1 Conceito</b> .....	15
<b>2.2 Princípios sobre competência</b> .....	17
<b>2.3 Critérios para determinação de competência</b> .....	20
<b>2.4 Competência absoluta e relativa</b> .....	23
<b>2.5 Conflitos de competência</b> .....	26
<b>3. AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA JUSTRABALHISTA</b> .....	29
<b>3.1 A alteração da competência material da Justiça do Trabalho pela EC 45/2004</b> .....	29
<b>3.2 Distinção entre os conceitos de relação de trabalho e de relação de emprego</b> .....	31
<b>3.3 Ampliação da competência material da Justiça do Trabalho</b> .....	36
<b>3.4 Ações oriundas da relação de trabalho e ações decorrentes da relação de trabalho</b> .	39
<b>3.5 Utilização de outros ramos do Direito pelo juiz trabalhista</b> .....	42
<b>3.6 A <i>ratio legis</i> da Emenda Constitucional 45/2004</b> .....	43
<b>4 LIMITAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO STF E DO STJ À ATUAL COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO</b> .....	47
<b>4.1 Ações entre servidor público estatutário e Administração Pública</b> .....	47
4.1.1 Breve noção de servidor público .....	47
4.1.2 Contexto jurídico antes e após a EC 45/2004.....	48
4.1.3 A ADI 3.395 frente à Emenda Constitucional 45/2004 .....	50
4.1.4 Incompreensão dos conceitos de relação de trabalho e relação de emprego pelo STF ...	54
4.1.5 Fragilidade dos argumentos do STF na ADI 3.395 .....	57
<b>4.2 Ações entre servidor público temporário e Administração Pública</b> .....	60
<b>4.3 Ações de cobranças ajuizadas por profissionais liberais</b> .....	64
4.3.1 Profissional liberal como modalidade particular de trabalhador autônomo .....	65
4.3.2 Análise crítica da base de precedentes da Súmula 363 - STJ.....	68
<b>4.4 Ações ajuizadas por estagiários</b> .....	73
4.4.1 Estagiário como tipo de trabalhador <i>lato sensu</i> .....	74
4.4.2 Fragilidade da base de precedentes do CC 98.839 .....	75

4.4.3 Competência da Justiça do Trabalho para as ações indenizatórias decorrentes da relação de trabalho .....	80
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	82
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	88

## 1 INTRODUÇÃO

Após infindáveis treze anos de tramitação no Congresso Nacional e a realização de inúmeros debates legislativos, com a participação de representantes do Poder Executivo, da magistratura e da advocacia, em 30 de dezembro de 2004, foi publicada a Emenda Constitucional nº 45, a qual implantou a chamada Reforma do Judiciário. Entre outras alterações na organização constitucional do Poder Judiciário brasileiro, a Emenda Constitucional 45, de 2004 (EC 45/2004), impôs uma novel redação ao artigo 114 da Constituição Federal de 1988 (CF/88), alterando o critério determinativo da competência material da Justiça do Trabalho.

Antes da EC 45/2004, era da alçada justrabalhista os dissídios instaurados entre empregadores e trabalhadores. Com o advento da Emenda 45, a Justiça Laboral passou a ter competência material originária para processar e julgar todas as ações oriundas da relação de trabalho (art. 114, inc. I, da CF/88).

A supressão do termo “entre empregadores e trabalhadores” - relação jurídica intersubjetiva esta que configura a relação de emprego - e a inserção da expressão “relação de trabalho” no primeiro inciso da novel redação do artigo 114 da Constituição, ampliou consideravelmente o leque de questões que podem ser submetidas ao crivo da Justiça Obreira. Isso por ser a relação de trabalho um conceito mais amplo do que a relação de emprego.

A Justiça do Trabalho passou a ser competente para julgar não apenas os conflitos originados do liame empregatício, mas para todas as controvérsias oriundas da genérica relação de trabalho, incluindo as lides que envolvam trabalhadores autônomos, eventuais, parrassubordinados e avulsos. Ademais, por força da nova redação do art. 114, inc. I, da CF/88, a Justiça Laboral passou a ser competente para julgar os litígios decorrentes de todas as relações de trabalho firmadas entre a Administração Pública e seus servidores.

Ocorre que, ao ampliar a alçada da Justiça do Trabalho, a Emenda 45 afetou, por redução, a competência de outros órgãos jurisdicionários, como a Justiça Comum (Justiça Estadual e Justiça Federal). Justamente por essa alteração na estrutura de competência do Judiciário brasileiro, a Emenda Constitucional 45/2004 exortou inúmeras controvérsias jurisprudenciais e calorosas discussões doutrinárias. De um lado estão aqueles que militam pelo aumento de competência da Justiça do Trabalho, especialmente os magistrados trabalhistas; de outro, estão os interessados em preservar a anterior ordem jurídico-constitucional. Nesse contexto de disputa de competências, enquadra-se, à título de ilustração, o ajuizamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3.395, ajuizada pela

Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE), com o intuito de provocar a declaração pelo Supremo Tribunal Federal (STF) da inconstitucionalidade de qualquer interpretação do art. 114, inc. I, da CF/88, no sentido de atribuir competência à Justiça do Trabalho para julgar lides envolvendo servidores públicos estatutários.

A verdade é que nenhum outro inciso do novel texto do art.114 da Constituição de 1998 gerou tanta polêmica e discussão como o seu inciso I. Isso porque referido inciso transmudou o critério determinativo da competência material originária da Justiça do Trabalho da relação de emprego para a relação de trabalho. Desta forma, reascenderam-se também os debates doutrinários e jurisprudências a respeito da conceituação de cada uma dessas relações jurídicas.

E no meio desses embates a respeito da atual competência da Justiça Obreira, o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Superior Tribunal de Justiça (STJ), como órgãos da mais alta instância do Judiciário brasileiro, assumiram o importante papel de dirimir os conflitos jurisprudências a respeito da (in)competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar causas que, antes do advento da EC 45/2004, não eram da sua alçada. E nessa mediação, estes Sodalícios Superiores vêm adotando uma inicial postura de negar, predominantemente, as novas competências juslaborais, mormente, por equiparar os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego.

Justamente por ser um assunto polêmico e atualíssimo, que tem causado acirrados debates doutrinários e jurisprudenciais, entendo ser de suma importância um estudo aprofundado a respeito da atual competência da Justiça Trabalhista. Este trabalho monográfico aborda ainda o teor político nas decisões do STF e do STJ, assunto este bastante intrigante.

Ademais, entendo que o presente estudo proporciona importantes contribuições ao meio jurídico-acadêmico. Não existe na doutrina uma preocupação maior em analisar a limitação que os Tribunais Superiores em destaque vêm impondo a nova competência constitucional da Justiça do Trabalho. Nem em evidenciar a confusão que fazem a respeito dos conceitos de relação de trabalho e relação de emprego.

Destaco ainda a elogiável iniciativa de se tentar comprovar uma tese (a tendência do STF e do STJ em restringir a atual competência da Justiça do Trabalho) com o aspecto prático (colação de jurisprudências desses Tribunais), o que dará um respaldo gigantesco a conclusão em que se chegará.

A realização desta monografia tem ainda fundamental relevância porquanto procura demonstrar que a intenção do legislador constituinte derivado ao editar a EC 45/2004

era nitidamente de ampliar as competências justralhistas, o Supremo Tribunal Federal e o Superior Tribunal de Justiça vêm atuando em sentido contrário. Dentro de um quadro teórico mais amplo, a pesquisa envolve um debate entre a discrepância entre a legislação e a prática jurídica, a efetiva adequação de um preceito normativo e o contexto social.

A motivação precípua para o desenvolvimento deste trabalho monográfico, no entanto, é a importância de sua temática central no contexto social. A ampliação da competência material da Justiça do Trabalho ocorreu no sentido de disponibilizar a inúmeros trabalhadores, e não mais apenas os empregados, o acesso a uma Justiça Especializada mais célere e ativa na proteção dos valores sociais do trabalho.

Buscar-se-á, assim, compreender o real teor das normas atinentes ao tema, na tentativa de contribuir no debate em relação à busca de uma interpretação normativa que mais atenda aos anseios da sociedade.

O presente estudo, portanto, tem como objetivo amplo demonstrar o posicionamento do STF e do STJ contrário a ampliação da competência da Justiça Laboral trazida pela Emenda Constitucional 45/2004. Especificamente, para possibilitar a consecução do objetivo geral, buscar-se-á aqui analisar as alterações implementadas pela EC 45/2004 na estrutura da competência material da Justiça Trabalhista e estudar, minuciosamente, decisões jurisprudenciais do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça que abordem questionamentos referentes às novas competências trabalhistas. Por fim, este trabalho também tem o objetivo específico de demonstrar a confusão feita pelo STF e STJ a respeito do conceito e verdadeiro alcance da expressão “relação de trabalho”, inserida na novel redação do art. 114 da Constituição Federal de 1988.

Para a consecução de todos esses objetivos, foi imprescindível a obtenção de valiosas informações coletadas a partir de pesquisas bibliográficas, especialmente através da leitura de obras dos autores mais conceituados na área. Foram também lidos artigos jurídicos, revistas especializadas e outros tipos de publicação que envolva a temática analisada.

Indispensável ainda foi a feitura de uma pesquisa documental, por meio de pesquisas via *internet*, mormente quanto à extração de pertinentes decisões jurisprudências nos *sites* do Superior Tribunal de Justiça e do Supremo Tribunal Federal. Em seguida, buscou-se fazer uma análise crítica e aprofundada desses casos concretos extraídos.

Como se vê, o presente trabalho monográfico, em termos metodológicos, tem um caráter teórico-bibliográfico. Buscou-se, no entanto, também oferecer ao leitor uma pesquisa de teor prático, através da colação de jurisprudências atinentes ao assunto.

Ademais, ao longo desta monografia, os casos de restrição à atual competência justralhista pelo STF e STJ serão investigados e analisados através da utilização do método de abordagem lógico-dedutivo.

Insta salientar que a doutrina justralhista ensina, ainda, que esta tendência primordial do STF e do STJ contrária a ampliação da competência da justralhistas também ocorre de outras formas. É o que acontece, por exemplo, em relação à cobrança de ofício das contribuições previdenciárias pela Justiça do Trabalho, a competência criminal desta Justiça e a utilização de remédios constitucionais (habeas corpus, habeas data, mandando de segurança) no âmbito trabalhista. Tais competências juslaborais decorrem, direta ou indiretamente, de outros incisos do art. 114 da Constituição Federal.

O presente estudo, no entanto, tem como cerne de sua temática demonstrar que o Superior Tribunal de Justiça e o Supremo Tribunal Federal estão (ou não) castrando a atual competência constitucional da Justiça Laboral para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, focando-se na análise do inciso I do artigo 114 da Carta Magna de 1988. Para tanto, será crucial compreender o correto significado e o verdadeiro alcance dos conceitos de relação de trabalho e de relação de emprego. Assim, permitir-se-á afirmar quais os tipos de trabalhadores poderão ter suas pretensões processadas pela Justiça do Trabalho.

## 2 INSTITUTO DA COMPETÊNCIA

### 2.1 Conceito

Este trabalho monográfico possui como temática as limitações jurisprudências do STF e do STJ à atual **competência** da Justiça Trabalhista. Mostra-se, portanto, de suma importância um propedêutico estudo sobre o instituto jurídico da competência.

Dado a complexidade do assunto, além da grande extensão que um aprofundado exame acerca desse instituto exige, limitar-se-á aqui tão-somente a um lacônico estudo dos aspectos da competência pertinentes ao correto entendimento do tema abordado na monografia.

O erudito doutrinador Candido Rangel Dinamarco (2004, p. 411) define competência como sendo “o conjunto das atribuições jurisprudenciais de cada órgão ou grupo de órgãos, estabelecidos pela Constituição e pela lei”.

Ainda a respeito da concepção de competência, esclarecedor é o magistério de Athos Gusmão Carneiro (2005, p. 67):

Todos os juízes exercem jurisdição, mas a exercem numa certa medida, dentro de certos limites. São, pois “competentes” somente para processar e julgar determinadas causas. A “competência”, assim, “é a medida da jurisdição”, ou ainda, é a jurisdição na medida em que pode e deve ser exercida pelo juiz.

A partir das definições *suslo* apresentadas, denota-se que o lúcido entendimento da concepção de competência depende da compreensão do conceito de jurisdição. José de Albuquerque Rocha (2006, p. 78) vaticina que “jurisdição é, justamente, a função estatal que tem a finalidade de garantir a eficácia do direito em última instância no caso concreto, inclusive recorrendo à força, se necessário”.

O mesmo autor (ROCHA, 2006) assevera ainda que a função jurisdicional é atribuída e exercida preponderantemente pelo Poder Judiciário, conforme determina o princípio da exclusividade da jurisdição pelo Judiciário (art. 5, inciso XXXV, da CF/88).<sup>1</sup>

A jurisdição, a função legislativa e a função administrativa correspondem às funções do Estado. Funções estas que decorrem da manifestação do poder estatal. Da mesma forma que a soberania do Estado é única sobre todo o território nacional, a jurisdição também será una. O Estado só possui uma função jurisdicional.

---

<sup>1</sup> Art. 5º. XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Da sua unidade decorre que a jurisdição é exercida sobre todo o território nacional e sobre todos os cidadãos do Estado. Destarte, indispensável a existência de uma estrutura organizada para garantir a eficiência no exercício da função jurisdicional pelo Estado. O “Poder Judiciário é, justamente, essa organização do Estado preordenada ao exercício da função jurisdicional” (ROCHA, 2006, p. 97), ou melhor, é o conjunto sistematizado de órgãos - juízos e tribunais - com o escopo de assegurar o adequado desempenho da função jurisdicional pelo Estado.

Ocorre que, hodiernamente, a multiplicidade dos conflitos interindividuais de interesses, tanto em quantidade como em espécie, gera uma enorme quantidade de processos judiciais, bem como controvérsias que versam da mais variadas matérias e ramos do direito. Soma-se a grande dimensão do território nacional; de proporção continental, no caso do Brasil. Diante deste contexto, mister a medida de uma divisão da atividade jurisdicional do Estado, ou melhor, de uma coordenação e divisão do trabalho no âmbito do Judiciário. A divisão das atividades jurisdicionais e a distribuição dos processos entre os diversos órgãos judicantes que compõem o Poder Judiciário se mostram como providências necessárias para garantir a eficácia e a qualidade no exercício da jurisdição pelo Estado.

“A competência é, justamente, o poder-dever de um órgão para executar aquela parcela de atividades jurisdicionais que lhe é atribuída em virtude da divisão do trabalho” (ROCHA, 2006, p. 148).

Ademais, a divisão do âmbito de exercício da jurisdição de cada órgão (ou grupo de órgãos), é realizada a partir de alguns critérios, estabelecidos em dispositivos legais. Essas normas jurídicas, denominadas “normas de competência”, dividem o exercício da atividade jurisdicional entre os diversos órgãos do Judiciário. Ao dividir-se o exercício, também se limita a atividade jurisdicional de cada órgão a certo grupo de casos prefixados em lei. Nesse sentido é o escólio do jurista Didier Jr. (2007, p. 93):

A competência é exatamente o resultado de critérios para distribuir entre vários órgãos as atribuições relativas ao desempenho da jurisdição. A competência é o poder de exercer a jurisdição nos limites estabelecidos por lei.

Daí decorre a definição tradicional de competência como sendo a medida da jurisdição de cada órgão (ou grupo de órgãos). Desta conceituação, no entanto, não se pode inferir que cada órgão exerce apenas uma fração, um *quantum* de jurisdição. As normas de competência determinam apenas uma distribuição de atribuições entre os diversos órgãos do Poder Judiciário. Delimitado a esfera da atividade jurisdicional de certo órgão, este exercerá a jurisdição estatal integralmente. Trata-se de uma conclusão lógica da unidade da jurisdição.

“Distribui-se a atividade jurisdicional, não a jurisdição em si mesmo” (DINAMARCO, 2004, p. 413).

Por isso, *data maxima venia*, entendo ser equivocada a concepção do preclaro jurista italiano Enrico Tullio Liebman (1985 *apud* DIDIER JR., 2007, p.94) da competência como sendo a “quantidade de jurisdição cujo exercício é atribuído a cada órgão ou grupo de órgão”. Tal definição pode gerar a idéia de que a jurisdição pode ser fracionada, repartida, de que existem *quata* de jurisdição, quando na verdade ela é una.

Outrossim, da unidade jurisdição decorre a ilação de que, em hipótese alguma, se declara o processo inexistente por falta de competência do juízo ou do tribunal. A incompetência do juiz não determina a extinção do processo, nem invalida os atos não-decisórios realizados pelo juiz incompetente, nem o procedimento como um todo. Implica somente a remessa do processo ao órgão competente. Desta forma, há de se convir que o juiz incompetente também exerce jurisdição (DINAMARCO, 2004).

Em contraposição, se todos os órgãos judiciários têm jurisdição, nem todos têm competência para conhecer determinada causa. Daí resulta a perspectiva concreta da conceituação de competência. Enquanto o **conceito abstrato** de competência a define a partir do acervo de atribuições jurisdicionais a cargo de cada órgão, o seu **conceito concreto** leva em conta a legitimidade da relação jurídica que se estabelece entre o órgão e a atividade jurisdicional a realizar (DINAMARCO, 2004). Só o órgão judicante (juiz) competente tem legitimidade para conhecer e julgar determinada causa.

Do conceito concreto de competência também se extrai o conceito de incompetência. Quando não existe conformidade entre as normas de competência e o caso concreto (lide), inviável será a existência de uma legítima relação jurídica entre o processo judicial e o órgão judiciário, resultando na incompetência deste último (DINAMARCO, 2004). A incompetência é, portanto, a falta de competência. Como sua definição trata-se de uma concepção concreta, a incompetência afere-se casuisticamente, ou seja, na prática, quando determinada causa é ajuizada.

## 2.2 Princípios sobre a competência

A palavra “princípio” significa origem, começo, a causa primária de algum fenômeno, como também denota a idéia de essência, de fundamento de algo (HOLANDA, 1999, verbete “princípio”). Já em uma abordagem de índole jurídica, os princípios podem ser compreendidos como proposições básicas que servem de fundamento e dão validade ao

ordenamento jurídico (ROCHA, 2006). Ao mesmo tempo, os princípios jurídicos conferem coerência e ordem ao conjunto de normas, de forma que possa ser encarado como um sistema (sistema normativo).

Justamente por serem o fundamento do direito, os princípios desempenham fundamental papel na interpretação das normas, determinando o sentido e o alcance destas, bem como servem de fonte subsidiário no preenchimento das lacunas da lei. E neste ponto é que se mostra importante o seu estudo no presente trabalho: a análise dos princípios sobre a competência no Direito brasileiro auxiliará na solução de eventuais dúvidas que possam surgir a respeito da interpretação e aplicação de determinadas normas de competência.

Segundo os doutrinadores Luiz Guilherme Marinoni e Sérgio Cruz Arenhart (2005), o instituto da competência no ordenamento jurídico brasileiro se fundamenta em três princípios: o princípio do juiz natural, o princípio da perpetuação da competência e o princípio da competência sobre a competência.

O **princípio do juiz natural** decorre da conjugação de dois dispositivos constitucionais: artigo 5º da Constituição Federal de 1988, incisos XXXVII e LIII<sup>2</sup>. Esse princípio preceitua que a distribuição de competência entre os órgãos jurisdicionários deve se pautar em critérios abstratos, objetivos e previamente estabelecidos em lei. Veda, assim, a instituição de tribunais de exceção, ou seja, de juízos criados especialmente para julgar determinados casos, fundados em fatos ocorridos anteriormente a sua instituição. A instituição dos órgãos jurisdicionais, portanto, deve ocorrer em momento anterior a causa motivadora de sua atuação. O princípio do juiz natural determina ainda que ninguém será processado senão pela autoridade competente.

O reflexo da aplicação do princípio do juiz natural ao instituto da competência é que haverá apenas um órgão jurisdicional (juízo ou tribunal) competente para conhecer cada causa. Outra consequência do juiz natural é a determinação de que:

Cabe a lei fixar, previamente e de forma genérica, os critérios a serem utilizados para a identificação do juízo competente para o processo e o julgamento dos casos eventualmente surgidos, vedado a sua fixação *a posteriori*, ou a tramitação e julgamento de feitos perante juízos incompetentes [...]. (MARINONI; ARENHART, 2005, p. 47).

O **princípio da perpetuação da competência** determina que uma vez fixada a competência do juízo no momento da propositura da demanda, ela permanece inalterada até a

---

<sup>2</sup> Art. 5º. XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;

Art. 5º. LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

extinção do processo. Está positivado no art. 87 do Código de Processo Civil (CPC)<sup>3,4</sup>. A respeito desse princípio, esclarecedora é a lição de Marinoni e Arenhart (2005, p. 48):

De acordo com o princípio da *perpetuatio jurisdictionalis*, a determinação da competência para exame de certa causa se dá no início do processo, com a propositura da ação. Estabelecido o órgão jurisdicional competente, ele o será até o final do processo, ainda que o critério de competência venha a ser alterado futuramente.

Desta forma, eventuais alterações futuras, em relação ao estado de fato ou de direito da causa, ou em relação às próprias regras de competência, não interfere na determinação do juízo competente. O inicial órgão jurisdicional competente continuará sendo até a extinção do processo (com ou sem julgamento de mérito). Visa, assim, assegurar a imutabilidade da competência do órgão jurisdicional.

A esta regra da inalterabilidade da competência existem duas exceções: a supressão do órgão judiciário e a ulterior alteração da competência em razão da matéria ou da hierarquia. A primeira decorre de um resultado lógico, posto que extinto o juízo inicialmente competente, este não pode mais processar e julgar o caso, devendo ser o processo remetido para o órgão jurisdicional que o sucedeu. O segundo caso resulta do fato de que a competência em razão da matéria e da hierarquia são espécies de competência absoluta (conforme se verá doravante: seção 1.4). E como modalidades de competência absoluta, suas alterações são fixadas em função do interesse público, devendo prevalecer as regras novas de competência sobre o princípio da perpetuação da competência.

Deste princípio infere-se que os critérios abstratos da determinação do órgão competente para determinada causa devem ser verificados no momento em que ação é proposta.

Outra consequência do princípio da *perpetuatio jurisdictionalis* é que mesmo que a competência do juízo seja questionada em um momento posterior a propositura da demanda, a análise da competência deve referir-se a situação de fato e de direito existente no momento em que a ação foi proposta, e não ao do questionamento.

Já o **princípio da competência sobre a competência** (*Kompetenz-Kompetenz*) pressupõe que, em qualquer situação, compete ao juiz da causa resolver eventuais questões

---

<sup>3</sup> Art. 87. Determina-se a competência no momento em que a ação é proposta. São irrelevantes as modificações do estado de fato ou de direito ocorridas posteriormente, salvo quando suprimirem o órgão judiciário ou alterarem a competência em razão da matéria ou da hierarquia.

<sup>4</sup> O processo trabalhista é regulamentado, predominantemente, por normas adjetivas encontradas no Título X da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No entanto, Aplica-se subsidiariamente o direito processual comum (Código de Processo Civil), naquilo em que a CLT for omissa, desde que compatível com as normas processuais trabalhistas.

sobre a sua própria competência, seja de ofício ou por provocação da parte. Ou melhor, compete sempre ao próprio juiz verificar se o órgão jurisdicional do qual faz parte é competente (ou não) para processar a causa submetida a sua apreciação.

Este último princípio sobre a competência resulta do poder-dever do juiz de verificar se a ação, quando impetrada, satisfaz os pressupostos processuais<sup>5</sup>. A existência da competência do juízo, como pressuposto processual que é, deve ser analisada pelo magistrado.

Insta salientar que a decisão do juiz a respeito de sua competência (ou incompetência) para a causa não vincula os outros órgãos jurisdicionais. Os outros juízes também são dotados da mesma prerrogativa de decidir a respeito da sua competência, podendo aceitar ou recusar a causa que lhe for encaminhada pelo primeiro juiz. Quando ocorre divergência entre os órgãos jurisdicionais a respeito da competência para determinada causa, surge o chamado conflito de competência (assunto adiante estudado: seção 2.5).

### **2.3 Critérios para determinação de competência**

O instituto da competência tem fundamental importância no universo jurídico porque permite definir, diante de um determinado caso concreto, qual é o órgão jurisdicional competente para processar e julgar a causa. E essa delimitação da competência dos diversos órgãos do Poder Judiciário é feita a partir de um sistema de critérios abstratos estabelecidos pelo legislador.

Segundo a doutrina dominante (DINAMARCO, 2004; MARINONI; ARENHART, 2005), o ordenamento jurídico brasileiro adotou o esquema sugerido pelo jurista italiano Giuseppe Chiovenda como base para determinar os critérios determinativos da competência. Segundo o modelo *chiovendiano*, a competência pode ser determinada a partir da utilização de três critérios: objetivo, territorial e funcional (CHIOVENDA, 1943 *apud* MARINONI; ARENHART, 2005). Ainda mantendo-se prosélito ao modelo de Chiovenda, o legislador nacional subdividiu o critério objetivo em duas espécies (o valor da causa e a natureza da demanda), resultando, na verdade, em quatro critérios de fixação do órgão jurisdicional competente para cada causa.

Vale ressaltar que esses quatro aspectos compõem um sistema único de critérios. Todos (ou quase todos) os critérios são utilizados concomitantemente para identificar o órgão

---

<sup>5</sup> Os pressupostos processuais são pré-requisitos para o Judiciário, quando provocado, exerça sua atividade jurisdicional, postos que são considerados imprescindíveis para a constituição e o desenvolvimento válido e regular do processo. A ausência de qualquer pressuposto processual resulta em vício grave, determinando a extinção do processo sem julgamento de mérito (art. 267, inc. IV, do CPC).

jurisdicional a qual a lei atribui competência para processar determinada causa (ação ou recurso). A competência de um órgão judicante não é estabelecida por um critério isoladamente. Os critérios determinativos de competência somam-se e especificam o único órgão competente.

O **critério objetivo** leva em conta o conteúdo da demanda para determinar a competência, ou seja, vale-se da relação jurídica substancial objeto da ação. Assim, destina a um determinado órgão jurisdicional um grupo de causas que guardam entre si semelhanças ou afinidades em relação aos conflitos de interesses (lides) sobre os quais versam.

Conforme o modelo *chiovendiano*, o critério objetivo divide-se na análise da natureza da demanda (critério material) e no valor da causa. O critério material é determinado pela natureza da relação jurídica deduzida em juízo, ou seja, pelo fato jurídico que deu causa ao litígio. Leva em conta a matéria de direito a ser decidida (CHIOVENDA 1943 *apud* MARINONI; ARENHART, 2005). Em palavras mais simplórias, o critério material agrupa as causas de acordo com o ramo do direito substantivo envolvido: se o litígio versa sobre matéria trabalhista, civil (direito de família, direito real, *exempli gratia*), penal, eleitoral, falimentar, comercial, militar *etc.*

Já o critério do valor da causa, como o próprio nome afirma, leva em conta o valor pecuniário atribuído a causa, conforme informado no pedido. Esse critério distribui a certos órgãos jurisdicionais causas agrupadas segundo sua importância econômica.<sup>6</sup>

Embora não mencionado por Chiovenda, existe outro elemento da demanda que influencia na determinação da competência: as partes. Assim, o aspecto objetivo da competência abrangeria, além do critério material e o valor da causa, o critério pessoal. Notório que a fixação da competência de muitas causas leva em conta a qualidade das partes envolvidas no processo.<sup>7</sup>

Observe que o critério objetivo se vale, na verdade, dos elementos da demanda ajuizada para determinar a competência: causa de pedir (critério material), o pedido (valor da causa) e as partes (critério pessoal). Todos esses elementos podem ser encontrados na petição inicial.

O **critério funcional** de determinação da competência é determinado pelas funções que um órgão jurisdicional deve exercer em um mesmo processo. Este critério é utilizado, portanto, quando, dentro de um mesmo processo, surge dúvida de qual órgão é

---

<sup>6</sup> Um exemplo de utilização do critério do valor da causa se encontra nos Juizados Especiais Estaduais, os quais têm competência para julgar as causas cujo pedido tenha o valor de até quarenta salários mínimos.

<sup>7</sup> A Justiça Federal, por exemplo, é competente para processar e julgar as causas entre Estado estrangeiro ou organismo internacional e Município ou pessoa domiciliada ou residente no País (art. 109, inc.II, da CF/88).

competente para exercer determinada atribuição jurisdicional. Leva em conta que em um mesmo processo pode ocorrer de atuarem dois ou mais órgãos jurisdicionais, sendo necessária distribuir as atribuições de cada órgão competente.

Vários aspectos determinam a utilização do critério funcional. Destacam-se: a hierarquia dos órgãos jurisdicionais (competência originária e competência recursal)<sup>8</sup>, as distintas fases do procedimento<sup>9</sup> e o objeto do juízo (quando compete a diferentes órgãos jurisdicionais decidir os questionamentos suscitados no processo, sendo cada órgão responsável por uma parcela do conjunto das questões)<sup>10</sup>.

O **critério territorial** “toma em consideração a dimensão territorial atribuída à atividade de cada um dos órgãos jurisdicionais” (MARINONI; ARINHART, 2005, p. 43). Os diferentes órgãos apenas podem exercer legitimamente sua função jurisdicional dentro de determinados limites territoriais.

As causas, sob enfoque do critério territorial, são agrupadas e distribuídas em razão do lugar. Sua aplicação decorre da necessidade de definir entre os vários juízes do país, de igual competência objetiva e funcional, qual será o competente para julgar determinada causa. Os órgãos jurisdicionais, por sua vez, possuem sedes, que são responsáveis pelo exercício da jurisdição em uma determinada fração do território nacional.<sup>11</sup>

O critério territorial é também designado de competência de foro. Recebe tal denominação porque leva em conta o foro, que significa justamente a unidade territorial sobre o qual um juízo ou determinado tribunal exerce jurisdição.

Em geral, o ordenamento jurídico brasileiro estabelece como critérios para determinar o foro competente em que certa causa deve ser ajuizada: ou o domicílio das partes envolvidas (em regra, o domicílio do réu), ou o local de situação da coisa, ou o lugar em que ocorreu o fato jurídico, ou, ainda, o local de cumprimento de certa prestação.

<sup>8</sup> Trata-se dos chamados graus de jurisdição. No primeiro grau de jurisdição encontram-se os juízos singulares, que têm competência primária para julgar inicialmente as causas. Já nos órgãos de segundo e terceiro grau de jurisdição, os quais têm competência primária para julgar recursos, estão os tribunais. Ressalva-se que os tribunais, excepcionalmente, também possuem competência para julgar originariamente certas causas.

<sup>9</sup> Ótimo exemplo desse aspecto é o que ocorre nos processos de crimes dolosos contra a vida: a) o juiz singular é competente até o momento da pronúncia; b) uma vez pronunciado o réu, compete ao Tribunal do Júri julgá-lo; c) e, caso o réu seja condenado, o decano magistrado singular se torna competente para proceder a dosimetria da pena.

<sup>10</sup> É o que ocorre no incidente de uniformização de jurisprudência (art. 476 do CPC). Compete ao órgão para o qual tenha sido distribuído o recurso o julgamento da demandada, mas a competência para julgar a uniformização de jurisprudência será do Pleno do Tribunal ou de seu Órgão Especial (art. 479 do CPC e art. 93, inc. XI, da CF/88).

<sup>11</sup> Em razão do critério territorial, delimita-se o território de atuação do juízo de cada “Justiça”. Os juízos das Justiças Estaduais, por exemplo, estão divididos em comarcas, atribuindo-se um juiz ou grupo de juízes a cada qual. Já as Justiças Federais estão separadas em seções judiciárias. Da mesma forma ocorre com os tribunais. Os Tribunais Regionais Federais, *verbi gratia*, tem sua jurisdição limitada à área territorial das respectivas regiões. Os Tribunais Superiores, no entanto, já possuem jurisdição sobre todo o território nacional.

Em suma, o critério territorial informa à parte autora o local em que determinada ação deve ser interposta e, posteriormente, julgada.

Cumpra reparar que a competência objetiva (material e do valor da causa), funcional e territorial são critérios para determinação de competência e não espécies de competências. Correspondem a um conjunto de normas abstratas que, somadas, especificam o órgão competente.

Por derradeiro, vale informar que alguns processualistas brasileiros consideram a existência de outro critério para determinação da competência: o critério da exclusão. O Poder Judiciário brasileiro está dividido em “Justiças”, competentes cada qual por um determinado grupo de litígios. Para esses autores, a Constituição Federal atribui causas específicas as Justiças Especiais: Justiça Trabalhista, Militar, Eleitoral. O que não é da competência dessas Justiças Especiais é, por exclusão, da Justiça Comum (que envolve a jurisdição civil e penal). Esta última, por sua vez, está dividida em Justiça Estadual e Justiça Federal. E dentro da Justiça Comum também se aplica o critério de exclusão: o que não for da competência da Justiça Federal, será da Justiça Estadual (MARINONI; ARENHART, 2005; ROCHA, 2006).

## 2.4 Competência absoluta e relativa

O estudo dos critérios determinativos da competência se mostra de suma importância por auxiliar na diferenciação entre competência absoluta e relativa, posto que tal dicotomia decorre dos tipos de critérios que o legislador utilizou para criar determinada norma de competência. Explica-se.

A classificação em competência absoluta e relativa refere-se à natureza das normas de competência. Absoluta se diz a competência que não pode ser modificada, sendo suas normas cogentes. Já a competência relativa pode ser modificada, em razão da vontade das partes ou disposição legal. A propósito, no ordenamento jurídico brasileiro, apenas as normas determinadas pelo critério territorial ou do valor da causa são modificáveis. Por outro lado, as determinadas em razão do critério material, pessoal ou funcional não podem ser modificadas em hipótese alguma.

Destarte, os critérios ligados ao território e ao valor determinam, em regra, normas de competência relativa; enquanto os critérios em razão da função, pessoa ou matéria, estabelecem, *prima facie*, normas de competência absoluta.

As regras de **competência relativa** são dispostas para atender precipuamente o interesse particular. Justamente por isso, são suscetíveis de modificação pelas partes, que

podem derogar as normas legais sobre competência relativa já existentes e alterar, conseqüentemente, o juízo competente para a causa.

A infração às regras de competência relativa gera a chamada incompetência relativa do juízo; vício processual este sanável, justamente por se tratar de regras de competência derogáveis.

A incompetência relativa não pode ser conhecida de ofício pelo magistrado<sup>12</sup>, posto que “permitir ao juiz a iniciativa de fiscalizar espontaneamente a competência relativa significaria privá-la do que ela tem de mais característico e a distingue da absoluta – a disponibilidade” (DINAMARCO, 2004, p. 444). Assim, cabe exclusivamente as partes a iniciativa de argüir a incompetência relativa do juízo, sob pena de preclusão.

E esta alegação da incompetência relativa deve ser feita por intermédio de um único e exclusivo meio processual: a exceção de incompetência. Tanto que não se considera a argüição de incompetência relativa feita em sede de preliminar da contestação. A lei (art. 305 do CPC) fixa um prazo peremptório de quinze dias, a partir do fato que originou a incompetência, para o oferecimento da exceção. Tal meio processual tem ainda a prerrogativa de provocar a suspensão do processo.

Quando não oposta regular exceção de incompetência no prazo legal estabelecido, tem-se lugar a preclusão e ocorre a chamada prorrogação de competência, pela qual o juiz anteriormente incompetente se torna competente para a causa.

Como a exceção de incompetência é o único modo viável para alegar a incompetência relativa, e ante sua não interposição tempestiva, não existirá mais no processo outra oportunidade para que se argua esse vício. Desta forma, por preclusão, o vício da incompetência relativa se considera sanado e a decisão proferida por este juízo será perfeitamente válida.

Conforme leciona Rangel Dinamarco (2004, p. 442), pela prorrogação de competência “alarga-se a competência de um órgão jurisdicional, para receber uma causa que ordinariamente não se incluía nela”. Insta salientar que a prorrogação da competência não decorre apenas da omissão do requerido em opor exceção de incompetência. Pode resultar também da manifestação da vontade das partes (eleição do foro, v.g.) ou de outras disposições legais (conexidade das causas).

Por sua vez, as regras de **competência absoluta** visam atender exclusivamente o interesse público. Constituem normas cogentes e, conseqüentemente, inderrogáveis e fora da

---

<sup>12</sup> Súmula 33 - STJ. A incompetência relativa não pode ser declarada de ofício.

disponibilidade das partes. Não se pode, por convenção das partes, estabelecer norma de competência absoluta distinta da prevista legalmente.

A violação das regras de competência absoluta, por serem normas imperativas, gera o grave vício da incompetência absoluta. Tal é essa gravidade que o vício pode ser argüido a qualquer tempo, tanto pelas partes, como pelo juiz.

O momento adequado para o requerido alegar a incompetência absoluta do juízo é o da resposta do réu, por meio da contestação. No entanto, como não está sujeita a prazos e nem preclusões, a incompetência absoluta pode ser argüida pela parte em qualquer momento do processo, inclusive em sede de recurso.

O juiz também tem o poder-dever de fazer por si só o controle de competência, declarando *ex officio* sua incompetência absoluta para causa, seja em primeiro grau de jurisdição ou na fase recursal.

Verificada a incompetência absoluta do juízo originário, todos os atos decisórios deste serão considerados nulos e o processo será remetido ao verdadeiro juízo competente.

Interessante ressaltar ser de tamanha a gravidade o vício consistente na incompetência absoluta que, mesmo depois de se ter formado a coisa julgada, a sentença continua passível de ser impugnada, dentro de dois anos, a partir do trânsito em julgado, por meio de ação rescisória [...]. (WAMBIER; DE ALMEIDA; TALAMINI, 2005, p. 95).

Como se averigua, a diferença entre a competência absoluta e a competência relativa decorre da disponibilidade das normas para sofrerem modificações pelo acorde de vontade das partes. As normas de competência relativa são suscetíveis de alteração, o que não ocorre com as de competência absoluta. Portanto, apenas a competência relativa admite a prorrogação de competência.

Insta salientar que no processo trabalhista não se aceita a estipulação do foro de eleição, ou seja, as regras sobre a competência territorial na Justiça do Trabalho (art. 651 da CLT) são normas de ordem públicas, não podendo ser alteradas pela vontade das partes. Correspondem, portanto, a normas de competência absoluta.

Por este motivo, a incompetência de foro deve ser declarada *ex officio* pelo magistrado trabalhista, considerando-se nulos os atos decisórios já praticados (art. 795, §1º, da CLT). Ainda por ter a incompetência territorial natureza de incompetência absoluta no processo trabalhista, a decisão exarada por juiz incompetente por foro é suscetível de ação rescisória.

Por fim, vale ressaltar que, por força do princípio da competência da competência, sempre compete ao próprio togado da causa resolver eventuais questionamentos sobre sua competência, seja pela arguição de incompetência absoluta ou relativa.

## 2.5 Conflitos de competência

Quando dois ou mais juízes se afirmam competentes para julgar determinada causa, ou quando ambos a recusam, ocorre o chamado conflito de competência. Na primeira hipótese, o conflito será positivo; já na segunda, trata-se de conflito negativo. O conflito de competência é, portanto, um incidente processual como meio de resolver a controvérsia entre juízes a respeito da competência, para que apenas um deles seja declarado competente para conhecer e julgar a causa. No caso do conflito positivo, a decisão acarretará a extinção de um dos processos sem julgamento de mérito.

Forçoso consignar que o conflito de competência configurar-se-á tão-somente quando ocorrer divergência a respeito da competência entre juízes de órgãos jurisdicionais diferentes para uma mesma causa. A divergência se refere a qual é o órgão jurisdicional (juízo, tribunal) competente para a demanda, e não à pessoa física do togado. Aliás, “esta é a fundamental diferença entre essa figura e a exceção de competência, em que a competência de um (e um só) determinado órgão é questionada” (MARINONI; ARENHART, 2005, p. 52).

O conflito de competência pode se referir tanto a divergências em relação à competência absoluta dos juízes, como a relativa. O conflito de competência, em caso de competência relativa, só pode ocorrer quando houver sido oposto exceção de incompetência a pelo menos um dos magistrados, posto que a lei veda a declaração de incompetência relativa *ex officio* pelo juiz. Já no caso de competência absoluta, o conflito de competência se configurará sempre que os juízes manifestarem entendimentos divergentes em relação ao órgão competente para causa, de ofício ou em resposta a provocação das partes.

A legitimidade para suscitar o conflito de competência é de qualquer uma das partes, do Ministério Público ou de qualquer dos magistrados envolvidos. No entanto, a parte que opôs exceção de incompetência, antes da instauração do conflito competência, não possui legitimidade para suscitar o conflito, posto que já se manifestou oportunamente a respeito do órgão competente para a causa. Tanto a exceção de incompetência como a instauração do conflito são causas de suspensão do processo. Buscou-se, assim, evitar que as partes possuíssem uma pérfida prerrogativa de provocar duas vezes a suspensão do mesmo processo, e ainda pela mesma alegação.

A parte só perde a legitimidade para suscitar o conflito de competência quando argúi a incompetência do juízo por via da exceção de incompetência. Caso questione a incompetência em preliminar (geralmente, em sede de contestação), perdura a sua legitimidade para suscitar o conflito de competência (DINAMARCO, 2004).

A competência para julgar o conflito de competência sempre será de um tribunal de maior hierarquia em relação aos órgãos jurisdicionários envolvidos na divergência. Destarte, o Supremo Tribunal Federal será competente sempre que o conflito de competência envolver um tribunal superior (art. 102, inc. I, alínea *o*, CF/88). O STF é competente tanto quando a divergência ocorrer entre Tribunais Superiores entre si, como entre estes e qualquer outro tribunal. Já ao Superior Tribunal de Justiça compete processar os conflitos de competência entre quaisquer tribunais, ressalvada a competência do STF, bem como entre tribunal e juízes àquele não-vinculados e entre magistrados vinculados a tribunais diversos (art. 105, inc. I, alínea *d*, CF/88). Em suma, o STJ “julga os conflitos de competência que envolvam órgãos de Justiças diferentes, não importando o grau de jurisdição” (DINAMARCO, 2004, p. 447).

Ademais, os Tribunais Regionais Federais (TRF’s) são competentes para julgar os conflitos entre togados a eles vinculados (art. 108, inc. I, alínea *e*, CF/88). Outrossim, são competentes os Tribunais de Justiça (TJ’s) quando o conflito se der entre seus próprios magistrados.

A respeito do tribunal competente para julgar os conflitos de competência que envolvam órgãos de jurisdição trabalhista, a Emenda Constitucional 45/2004 estabeleceu claramente que a competência será dos tribunais da Justiça do Trabalho, ressalvada a competência do STF (art. 114, inc. V, CF/88).

No referente ao assunto, chama-se à baila o enunciado n. 59 da súmula da jurisprudência dominante do STJ, o qual preceitua que “não ha conflito de competência se já existe sentença com transito em julgado, proferida por um dos juízos conflitantes”. Também entende Didier Jr. (2007) que não se configura conflito de competência quando entre os juízos houver diferença hierárquica, prevalecendo o entendimento do órgão hierarquicamente superior. Assim, *verbi gratia*, não existe conflito de competência entre o STF e qualquer outro juízo<sup>13</sup>, bem como entre o STJ e os TRF’s/TJ’s.

---

<sup>13</sup> O Supremo Tribunal Federal é o órgão de maior hierarquia na organização estrutural do Poder Judiciário brasileiro. É do STF a última palavra, a decisão definitiva e final, no âmbito judicial, prevalecendo seu entendimento a de qualquer outro órgão judicante.

Como se observa e se conclui, não configura conflito de competência a divergência entre um tribunal e um juiz a ele vinculado, uma vez que o próprio tribunal determinará a solução, prevalecendo seu posicionamento.

Novamente enfatiza-se que o presente capítulo não esgota o estudo do instituto jurídico da competência. É impossível abranger, em sua plenitude, este assunto, repleto de pontos dissidentes na doutrina e apinhado de minúcias, especialmente quando se reserva apenas um mero capítulo de um trabalho monográfico. Trata-se de um estudo conciso e superficial acerca do instituto da competência, visando possibilitar um melhor entendimento do tema principal objeto desta monografia.

Essa propedêutica análise sobre a competência se faz necessária porquanto, com o advento da Emenda Constitucional 45, o estudo do tema ganhou grande destaque na doutrina trabalhista, uma vez que aludida Emenda alterou as normas determinativas da competência da Justiça do Trabalho.

### 3 A AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA JUSTRABALHISTA

#### 3.1 A alteração da competência material da Justiça do Trabalho pela EC 45/2004

A Emenda Constitucional 45/2004, que implantou a alcunhada “Reforma do Poder Judiciário”, alterou a competência da Justiça do Trabalho, considerando os incisos do novel texto que impôs ao art. 114 da Constituição Federal:

Art. 114 [redação anterior]. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

Art. 114 [redação dada pela EC 45/2004]. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, *o*;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, *a*, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Da leitura da pretérita e da atual redação do art. 114 da CF/88, percebe-se que a determinação constitucional da competência da Justiça do Trabalho dar-se em razão da matéria e em razão da pessoa. Aspectos estes que, segundo a classificação de Chiovenda, integram o critério objetivo de determinação de competência.

Outrossim, denota-se que, na antiga redação, havia uma maior ênfase no aspecto subjetivo, posto que limitava-se a competência da Justiça do Trabalho para julgar os conflitos “entre trabalhadores e empregadores”. Já pelo novel texto do art. 114, focando-se nos seus incisos I e IX, os quais serão os incisos analisados ao decorrer deste estudo, a Justiça Obreira é atualmente competente para julgar os dissídios advindos da “relação de trabalho”, realçando-se o aspecto da natureza da matéria *sub judice*.

Valendo-se da classificação adotada por Pamplona Filho (2006) e ainda considerando especificamente os incisos I e IX do art. 114 da Constituição Federal, pode-se perceber duas modalidades de competência material da Justiça do Trabalho: a) competência material originária, natural ou específica; e b) competência material legal ou decorrente.

A **competência material originária** seria a competência constitucional justrabalhista que decorre direta e imediatamente da Constituição para decidir todos os litígios oriundos da relação de trabalho. Uma vez publicada a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, a Justiça Obreira seria, incontinênti, competente para “processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho”, conforme preceitua o inciso I do art. 114, de eficácia imediata.

Já a **competência legal** seria a competência juslaboral que, malgrado prevista na Carta Magna, teria sua eficácia condicionada à existência de uma posterior lei infraconstitucional. Refere-se ao inciso IX do art. 114 da Constituição da República, segundo o qual, a Justiça do Trabalho é competente para julgar “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”, dès que tais hipóteses residuais sejam reguladas por legislação específica, que atribuam expressamente competência à Justiça do Trabalho para outras causas não previstas no art. 114 da CF. A eficácia do inciso IX, portanto, não seria imediata e nem decorreria diretamente da Constituição.

Antes do advento da EC 45/2004, a competência material originária da Justiça do Trabalho referia-se às questões “entre trabalhadores e empregadores”, ou seja, apenas as ações originárias da relação de emprego. Já a competência material legal abarcaria as “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”. Em palavras diversas, sob o pálio da decana redação do art. 114, as ações fundadas em relações de trabalho distintas das relações de emprego somente poderiam ser julgadas pela Justiça Obreira se existisse expressa previsão legal (lei infraconstitucional) atributiva da competência nesse sentido (PAMPLONA FILHO, 2006).

Atualmente, com a novel redação do art. 114, inciso I, da Constituição, a Justiça Laboral, desde logo, tem competência material originária para julgar e processar as demandas oriundas de toda e qualquer relação de trabalho.

Infere-se que a publicação da Emenda 45/2004 alterou o critério determinativo da competência material originária da Justiça do Trabalho, transmutando-o da relação de emprego para a relação de trabalho.

### 3.2 Distinção entre os conceitos de relação de trabalho e de relação de emprego

Inegavelmente, a inovação mais polêmica trazida pela Emenda Constitucional 45 refere-se ao novel inciso I do art. 114 da Carta de 1988. Pelo referido inciso, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para processar e julgar todas as “ações oriundas das relações de trabalho”, e não mais apenas as advindas das relações de emprego.

Para se entender como a substituição da expressão “entre trabalhadores e seus empregadores”, presente no revogado art. 114 da CF/88, pelo termo “relação de trabalho” ampliou significativamente a competência juístral, primordial compreender o significado e o verdadeiro alcance das expressões “relação de emprego” e “relação de trabalho”.

A palavra “trabalho”, segundo o Dicionário Aurélio Eletrônico – Século XXI, significa “1. aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim; ou “2. atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento” (HOLANDA, 1999, verbete “trabalho”). Observa-se que o vocábulo “trabalho” está relacionada ao dispêndio de energia humana, a prestação de serviços por pessoa física, objetivando determinado resultado útil (DELGADO, 2008).

Em uma abordagem de maior caráter jurídico, o trabalho é definido por Carlos Alberto Barata e Silva (1986 *apud* MARQUES DE LIMA, 2007b) como “a atividade humana aplicada à produção”. A respeito da retrodita conceituação, o professor doutor Francisco Gérson Marques de Lima (2007b) acrescenta que, para a configuração do trabalho, essa atividade humana deve ser prestada, de forma voluntária, a outra pessoa, de modo a importar em uma relação jurídica entre duas pessoas distintas, porquanto é justamente esta relação intersubjetiva que interessa ao estudo jurídico. Neste sentido é o magistério de Barata e Silva (1986 *apud* MARQUES DE LIMA, 2007b, p. 4):

[...] os esforços que não se desenvolvem de forma inteligente, voluntária, não significam trabalho, como também não podem significar - no sentido estrito - as atividades instintivas ou produzidas para a própria satisfação de quem as realiza. É necessário, assim, que o trabalho tenha um fim produtivo, pois, do contrário, haverá atividade, esforço, mas não haverá “trabalho”.

Percebe-se, das concepções *sus* apresentadas, que não se pode dissociar o trabalho do homem, pois o ser humano é a única entidade existente no mundo terreno dotado de racionalidade, capaz de desenvolver certa atividade com inteligência e voluntariedade. O trabalho é produto humano, é o resultado da força criativa e transformadora do homem sobre

a natureza e as coisas; tanto que “o trabalho é uma expressão da personalidade humana” (BARATA E SILVA 1986 *apud* MARQUES DE LIMA, 2007b, p. 5)

Considerando o significado da palavra “trabalho”, a doutrina entende que a **relação de trabalho** “corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de contraprestação” (SARAIVA, 2009, p. 68). Em sentido similar, ensina o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2008, p. 285/286):

[A relação de trabalho] refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. [...] Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Constata-se, assim, que a relação de trabalho é uma relação jurídica proveniente basicamente de um fato: o ajuste da prestação genérica de serviços por pessoa humana a um determinado destinatário. Cumpre reparar que o destinatário dos serviços não pode se confundir com a mesma pessoa do trabalhador (prestador de serviços) para que se caracterize uma relação de trabalho, pois esta se trata de uma relação jurídica bilateral e intersubjetiva.

Por sua vez, a concepção de **relação de emprego** é formada a partir dos conceitos legais de empregado e empregador, dado pelos art. 3º e art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), respectivamente. O primeiro dispositivo consolidado possui a seguinte redação: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Já o art. 2º da CLT dispõe que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Dando ênfase aos sujeitos da relação, Amauri Mascaro Nascimento (2004, p. 500) conceitua relação de emprego como sendo “a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado”.

A partir dos conceitos legais dados pela legislação trabalhista consolidada, consigna-se que a relação de emprego é um tipo de relação de trabalho que apresenta **simultaneamente** alguns requisitos, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação (GARCIA, 2007; DELGADO, 2008; NASCIMENTO, 2005, 2004). “Conjugados esses elementos fático-jurídicos (ou pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente configurada” (DELGADO, 2008, p. 291).

A partir dos ditos ensinamentos de Delgado (2008), buscar-se-á fazer uma apertada síntese, porém esclarecedora, de cada um desses requisitos do vínculo empregatício.

O **trabalho prestado por pessoa física** é pressuposto caracterizador não só da relação de emprego, mas de toda relação de trabalho. Conforme *suso* asseverado, não se pode dissociar o trabalho do ser humano. A própria palavra “trabalho” já induz a idéia de atividade desenvolvida por pessoa natural. Ao contrário do termo “serviço”, que abrange as atividades prestadas tanto por pessoa física como por pessoa jurídica. Vale rememorar que, na relação de emprego, como espécie de relação de trabalho que é, as pessoas do prestador de serviços e do destinatário não podem ser as mesmas. A figura do trabalhador sempre se referirá a uma pessoa física que põe a disposição de outrem sua força física e/ou intelectual. Já em relação a pessoa do empregador (tomador de serviços), inexistente essa restrição, podendo ser tanto pessoa natural como pessoa jurídica.

O requisito da **personalidade** determina que, não basta que o serviço seja prestado por pessoa física para se configurar a relação de emprego, é essencial, ainda, que essa prestação de trabalho tenha efetivo caráter de infungibilidade em relação ao empregado. Em outras palavras, significa que o obreiro não pode fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador na prestação dos serviços pactuados (salvo as hipóteses previstas expressamente em normas legais ou os casos eventualmente consentidos pelo empregador). A obrigação de prestar serviços pelo trabalhador é personalíssima, posto que o empregador contrato determinado empregado em virtude dos atributos pessoais deste e, por isso, espera que o obreiro concretize pessoalmente os serviços para os quais fora contratado. Justamente por causa da personalidade, o empregado jamais pode ser uma pessoa jurídica, porquanto esta é incapaz de prestar serviços pessoalmente. Uma empresa, uma cooperativa ou qualquer outra pessoa jurídica somente concretiza um trabalho por intermédio de prepostos ou dos próprios empregados. Decerto, a prestação de serviços por uma pessoa jurídica nunca será personalíssima. Importante ressaltar que a personalidade refere-se apenas à figura do empregado. A personalidade do empregador não é elemento essencial para a caracterização da relação de emprego (despersonalização da figura do empregador).

A **não-eventualidade** estabelece que o trabalho deve ser prestado pelo empregado de forma permanente, posto que o trabalho eventual não concretiza uma relação de emprego. A idéia de permanência em questão, contudo, não corresponde a um trabalho contínuo e ininterrupto, mas sim com caráter não-esporádico, um evento que se repete no tempo em longo prazo, que não dependa de acontecimento incerto. O requisito da não-eventualidade refere-se à necessidade permanente da atividade do trabalhador para o empreendimento,

independente dos serviços serem prestados de forma contínua ou intermitente. Conforme o doutrinador em questão, o trabalho será não-eventual quando os serviços prestados por um obreiro se inserir no âmbito das atividades normais e constantes de determinado empreendimento. Ou quando o empregado se fixa a uma fonte tomadora de serviços, prestando-lhe trabalhos durante longo período. Ou, ainda, quando o empregado não se fixa ao tomador de serviços em razão de um determinado evento específico, fortuito e esporádico, *ensejador* de certa obra ou serviço temporário (em caráter de exceção), mas sim quando se detém a um empregador em razão da prestação de serviços diretamente relacionados ao fim do empreendimento.

A palavra “dependência” não é bem empregada pela CLT, em seu segundo artigo, pois acentua uma concepção subjetiva de submissão do empregado ao empregador, noção esta rejeitada pelo autor. Pela expressão “dependência” deve-se entender, na verdade, uma **subordinação** segundo uma concepção mais objetiva, qual seja, que o trabalhador, no exercício de seu mister, acolhe o poder de direção do empregador no modo de concretização de seus serviços, obedecendo as ordens do empresário. Tal poder de direção empresarial refere-se, portanto, a maneira de realização da prestação de trabalho pelo empregado (concepção objetiva) e não a pessoa do trabalhador em si (concepção subjetiva). A subordinação objetiva resulta de uma relação de subordinação jurídica entre o empregado e o empregador, a qual deriva, por sua vez, do contrato de trabalho firmado entre ambos. O contrato de trabalho limita a autonomia de vontade do empregado no tocante ao seu método de execução de serviços. Observa-se que o aspecto da subordinação atua sobre o modo de realização da prestação do trabalho e não sobre a pessoa do empregado. Enfim, a concepção de subordinação do empregado se contrapõe a noção do poder de direção pelo empregador.

O requisito da **onerosidade** relaciona-se à presença da contraprestação na relação empregado e empregador, à existência de vantagens econômicas recíprocas para as partes envolvidas na relação. Em troca do valor econômico de sua força de trabalho (física e/ou intelectual) posta à disposição do empregador, o obreiro espera receber um contrapartida econômica em benefício próprio. O empregador faz uso dos serviços do empregado, e este recebe o respectivo pagamento. O trabalho prestado de forma voluntária (v.g., por caridade, altruísmo, questão religiosa ou ideológica), sem intenção do prestador se vincular ao empregador a título oneroso, descaracteriza qualquer relação empregatícia. Segundo o jurista em realce, a onerosidade da relação de emprego pode ser vista sob duas facetas: a objetiva e a subjetiva. A onerosidade, em seu sentido objetivo, qual seja, o fato do empregado receber efetivamente (ou não) o seu salário, não é característica da relação de emprego, mas sim em

seu aspecto subjetivo: o intuito do prestador de serviços, na condição de empregado e em contraprestação ao seu trabalho, auferir vantagem material-econômica, sob a forma de salário. Enfim, o requisito da onerosidade corresponde ao pagamento de salário, em pecúnia ou *in natura*, para o empregado, em correspondência a todo trabalho prestado por este.

Caracterizada a relação de emprego, constata-se que ela corresponde, em seu âmago, a uma relação de trabalho, porquanto se funda na pactuação do dispêndio de força humana por pessoa física. Diferenciada, contudo, das demais modalidades trabalhistas por apresentar copulativamente cinco aspectos peculiares: serviço prestado por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. A ausência de qualquer um desses requisitos descaracteriza o trabalhador como empregado.

A relação de emprego, assim, constitui apenas uma das modalidades específicas - embora a mais relevante do ponto de vista econômico-social<sup>14</sup> - das relações de trabalho juridicamente configuradas.

Por outro lado, a relação de trabalho tem um caráter genérico e abrangência, **além da relação de emprego**, outras modalidades de pactuação de prestação de labor humano, como a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, relação de trabalho avulso, a relação de estágio, a relação de trabalho institucional e o trabalho voluntário (DELGADO, 2008; SARAIVA, 2009). Muitas dessas relações de trabalho não-empregatícias apresentam uma ou mais das características peculiares da relação de emprego, mas nunca apresentam as cinco simultaneamente. A título de exemplo: uma pessoa física que preste trabalho humano com pessoalidade, habitualmente e em troca de uma contraprestação, mas que não esteja subordinada juridicamente ao tomador de serviços, não será considerado um empregado, mas sim um trabalhador autônomo.

Mister destacar que a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe apenas sobre os direitos e obrigações dos empregados e empregadores. Em outras palavras, a CLT alberga apenas as relações jurídicas resultantes da relação de emprego. A Constituição Federal de 1988, malgrado, assegurou a “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso” (art. 7º, inc. XXXIV, da CF/88).

Da mesma forma, o Direito Material do Trabalho está estruturado em torno do trabalho subordinado de caráter privado, ou melhor, da relação empregatícia. Justamente por

---

<sup>14</sup> A relação empregatícia é a modalidade de pactuação com maior importância na sociedade desde a época da Revolução Industrial (há, aproximadamente, dois séculos), tanto do ponto de vista econômico-social, como sob a ótica jurídica. Sua importância jurídica é tamanha que existe todo um sistema jurídico – com regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos – para regular especificamente as relações entre empregados e empregadores. Trata-se do Direito Material do Trabalho. (DELGADO, 2009).

isso, entendo que, do ponto de vista estritamente técnico-jurídico, a melhor terminologia para este ramo do Direito seria Direito Material do Emprego<sup>15</sup>.

Clara é a distinção que a doutrina justrabalhista faz entre relação de trabalho e relação de emprego: a primeira corresponde a gênero do qual a segunda é uma espécie. Desta forma, se toda relação de emprego é uma relação de trabalho, nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. Sempre que houver prestação genérica de serviços haverá relação trabalhista, mas não necessariamente liame empregatício. Para que haja relação de emprego é necessário que essa prestação de serviços tenha algumas características peculiares (prestado por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação).

### 3.3 Ampliação da competência material da Justiça do Trabalho

Por ser a relação de trabalho um conceito bem mais amplo do que o de relação de emprego, o legislador constituinte derivado da Emenda Constitucional 45/2004, ao substituir a expressão “dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores” pelo trecho “ações oriundas da relação de trabalho” ampliou enormemente a competência material originária da Justiça Trabalhista. Observe que, na revogada redação do art. 114 da CF, a necessária presença de um empregador em um dos pólos da ação - embora no outro pólo processual refira-se ao trabalhador genérico - limitava a competência da Justiça Obreira à relação de emprego, porquanto esta se trata de uma relação jurídica intersubjetiva entre os sujeitos do empregador e empregado.

No novo texto do art. 114, mais especificamente no seu primeiro inciso, não existe mais a necessidade de que as partes do processo sejam o empregado e o empregador. Havendo a ação fundada na prestação de serviço por pessoa física (relação de trabalho *lato sensu*), a competência para julgá-la será da Justiça Trabalhista. Enfim, a novel redação do art. 114, inciso I, ampliou a competência justrabalhista para processar todas as demandas oriundas da relação de trabalho genérica, e não somente mais aquelas nascidas de uma relação empregatícia, sem a necessidade de qualquer norma infraconstitucional autorizadora para

---

<sup>15</sup> Devido à grande importância econômico-sócio-jurídica da relação empregatícia, a doutrina justrabalhista, a jurisprudência e a própria legislação trabalhista firmou o costume de, ao denominar as relações e institutos jurídicos decorrentes do vínculo empregatício, referir-se a relação de emprego pela denominação de seu gênero (relação de trabalho). Nessa linha: designaram o contrato firmado entre empregado e empregador de *contrato de trabalho*, quando a denominação mais correta seria *contrato de emprego*; o ramo do Direito material que disciplina a relação de emprego é alcunhado de *Direito do Trabalho*, *rectius*, deveria ser chamado de Direito do Emprego; e atribuíram ao decreto-lei que consolida os direitos e deveres na relação empregatícia o apodo de *Consolidação das Leis do Trabalho*, quando a terminologia técnico-jurídica mais acertada seria Consolidação das Leis do Emprego.

tanto. A competência da Justiça Laboral para processar as ações originadas das relações de trabalho que envolvam trabalhadores autônomos, avulsos, eventuais ou qualquer outra forma de trabalhador *lato sensu* encaixa-se na previsão genérica do inciso I do art.114 da CF/88, e não de seu inciso IX.

Outrossim, ao inserir a expressão “relação de trabalho” no inciso I do art. 114, nítida foi a intenção do legislador constitucional derivado da EC 45/2004 em ampliar o espectro de competência da Justiça do Trabalho. Para tanto, fez questão de diferenciar esta expressão do termo “relação de emprego” contido no art. 7º, inciso I, da Carta de 1988, buscando consolidar constitucionalmente a diferença entre as relações de trabalho e de emprego. Neste sentido, corroborando o escólio ora esposado, chama-se à baila a elucidativa lição do ex-presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), o juiz federal Araújo Molina (2008, p. 947):

(...) vale rememorar que o inciso I do artigo 7º da CF é sintomático ao utilizar o termo ‘relação de emprego’ desde a sua redação originária, já querendo restringir o alcance da norma de garantia, não se confundindo com a relação de trabalho dita em outros dispositivos constitucionais. Quando o legislador utilizou ambos os termos em disposições diversas da Carta Política, por lógico teve a intenção de demonstrar significado diverso entre eles. A não ser assim, não haveria qualquer razão lógica para alteração do termo pela EC 45/2004.

A competência da Justiça Laboral passou do plano da limitada espécie relação de emprego para o amplíssimo gênero relação de trabalho, com o escopo de ampliar-se a competência trabalhista e de prestigiar-se este órgão judicante, especializado na matéria trabalhista e mais célere, simplificado e moderno quando comparada com a Justiça Comum. A Justiça do Trabalho finalmente deixou de ser uma “Justiça do emprego” para ser uma verdadeira “Justiça do trabalho”, albergando todos os trabalhadores *lato sensu* com sua vocação de uma Justiça social.

Na verdade, a ampliação da competência da Justiça Trabalhista decorreu da necessidade desta Justiça especializada se adaptar ao novo contexto sócio-econômico do mundo contemporâneo. Quando a Justiça do Trabalho foi criada como um órgão do Poder Judiciário<sup>16</sup>, a maioria dos trabalhadores eram empregados, portanto, albergados pelas normas da CLT. Hodiernamente, a situação se inverteu: o número de trabalhadores que labutam sem qualquer vínculo formal de emprego supera o contingente daqueles que trabalham com Carteira de Trabalho assinada.

---

<sup>16</sup> A Constituição Federal de 1946 transformou a Justiça do Trabalho em órgão do Poder Judiciário. Antes, conforme disponha o ordenamento jurídico da época, esta Justiça pertencia à esfera meramente administrativa.

O “capitalismo selvagem”, com sua acirrada competição empresarial e a busca incessante pelo lucro, juntamente com a substituição da mão-de-obra humana por máquinas, resultaram em uma enorme onda de desemprego. O desemprego, por sua vez, provocou uma *precarização* das relações de emprego, posto que, em razão da maior oferta de mão-de-obra, as pessoas passaram a se sujeitar a trabalharem mais para ganharem menos e sem qualquer vínculo formal de emprego. Os ambulantes, os “chapas”, bem como as pessoas que fazem “bicos”, são exemplos dessa *precarização* e informalidade do trabalho.

Soma-se a isso a revolução tecnológica e a globalização, que alteraram os conceitos de trabalho existente. Com a facilidade de troca instantânea de informações e a informatização do trabalho, possibilitadas pelos avanços nos meios de comunicação, sobrevieram o trabalho à distância e o trabalho em ambiente domiciliar. Ademais, os avanços tecnológicos resultaram no surgimento de inúmeras novas profissões, em razão da cada vez maior especialização e multiplicidade dos serviços presentes no mercado atual. E ainda surgirão muitas outras profissões diante das novas tecnologias que não param de aparecer.

Destarte, modificou-se a concepção de subordinação presente no vínculo empregatício, com o surgimento de trabalhadores que labutam sem um rigoroso controle do tomador de serviços. Emergiram, assim, as figuras dos trabalhadores autônomos, profissionais liberais e dos parassubordinados. Alterou-se também a noção de trabalho habitual, com o surgimento dos trabalhadores eventuais. Da mesma forma, os aparecimentos dos trabalhadores avulsos e dos temporários alteraram a noção do liame empregatício.

Enfim, a modernização da economia resultou em uma enorme diversificação das modalidades de trabalhos existentes nos dias atuais. E a ampliação da competência trabalhista, conferida pela EC 45/2004, era uma necessidade urgente e necessária, em respeito à dignidade de milhões de trabalhadores brasileiros que não eram tutelados por uma Justiça especializada.

A Justiça do Trabalho, diante do cenário atual, não poderia ficar restrita ao trabalho subordinado regulado pela CLT, ou seja, as relações empregatícias, deixando de fora as outras de relações de trabalho não-empregatícias surgidas. Essas novas modalidades de trabalhadores têm direito ao acesso de uma Justiça especializada no exame da relação de trabalho, qualificada por sua agilidade e por sua vocação social de conferir uma maior proteção aos obreiros. A Emenda 45 buscou, justamente, suprir essa necessidade e atender os anseios sociais dos trabalhadores *lato sensu*, estendendo a competência da Justiça Trabalhista para examinar todo tipo de trabalho prestado por pessoa física.

### 3.4 Ações oriundas da relação de trabalho e ações decorrentes da relação de trabalho

Conforme amiúde consignado, a competência da Justiça do Trabalho, por força da EC nº 45/2004, passou a englobar todas as relações de trabalho, e não apenas as relações empregatícias. Diante desta ampliação da alçada justralhista, crucial a compreensão do sentido e alcance das expressões “oriundas” e “decorrentes” para estabelecer-se uma correta diferenciação entre a competência material originária da Justiça Obreira, prevista no art. 114, inciso I, da CF/88, e a sua competência material decorrente, presente no inciso IX do mesmo artigo. Isto porque o citado dispositivo constitucional preceitua que a Justiça do Trabalhista é competente para processar e julgar as “ações **oriundas** da relação de trabalho” (inciso I, grifo acrescido) e “outras controvérsias **decorrentes** da relação de trabalho, na forma da lei” (inciso IX, grifo acrescido).

O Dicionário Aurélio Eletrônico – Século XXI (HOLANDA, 1999) apresenta os seguintes significados para o verbete “oriundo”: “originário, proveniente, procedente; natural”. Já para a palavra “decorrente”, para o mesmo Dicionário significaria: “que decorre, que passa, que se escoar; decursivo”. Por sua vez, o mesmo dicionarista consigna que o verbo “decorrer” corresponde, em um de seus significados, a “suceder” ou ainda a “derivar (-se)” (HOLANDA, 1999, verbetes: “oriundo”, “decorrente” e “decorrer”).

A respeito do assunto ditoso é o artigo “Explorando o sentido etimológico dos termos ‘oriundas’ e ‘decorrentes’ do art. 114 da Constituição Federal”, do Dr. Francisco Gérson Marques de Lima, procurador do trabalho da 7ª Região e professor da graduação e do mestrado da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará (UFC).

O ilustre professor de nossa Salamanca, empôs apresentar inúmeros conceitos e significados retirados das mais diversas fontes bibliográficas (dicionários e enciclopédias), ensina que o termo “oriundo” refere-se às conseqüências diretas e imediatas, no mundo fático e jurídico, de determinado acontecimento. Já a expressão “decorrente” traduz os efeitos secundários, posteriores, seqüenciais, derivados (MARQUES DE LIMA, 2007a).

Nesta linha de raciocínio, o professor Gérson Marques ensina que “as ações oriundas da relação de trabalho” são os processos judiciais nos quais se deslinda fatos e conflitos de interesses que surgem, direta e imediatamente, da relação jurídica resultante do ajuste da prestação entre o trabalhador e o tomador de serviços. Abrangem os direitos e as obrigações presentes tanto no acordo celebrado entre as partes, como os previstos em legislações específicas (MARQUES DE LIMA, 2007a).

Refere-se, presentemente, aos direitos e deveres existentes nas relações de trabalho *lato sensu*, e não somente nas relações empregatícias. No palco da Justiça Obreira, por conseguinte, discutir-se-ão questões como: valores remuneratórios combinados e os devidos ao trabalhador, jornada de trabalho, a execução ou não dos serviços contratados, o modo de execução e perfeição dos serviços pactuados e outros direitos dos trabalhadores em geral.

Por sua vez, a competência da Justiça do Trabalho para processar “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho” referir-se-ia aos conflitos que surgem da relação de trabalho, mas apenas de forma indireta ou reflexa. Envolve tanto os processos ajuizados por terceiros alheios ao liame prestador – tomador, os quais entendem que, de alguma forma, tiveram seus direitos lesionados ou ameaçados pela prestação de serviços; como os dissídios cuja causa de pedir se funda em direitos e obrigações não especificamente trabalhistas (MARQUES DE LIMA, 2007a).

Embora seja uma relação jurídica intersubjetiva entre as pessoas do trabalhador e do destinatário dos serviços, a relação de trabalho pode, em caráter de exceção, produzir efeitos que atinjam terceiros alheios a relação. Nesses casos, formar-se-á uma eventual relação jurídica de natureza não-trabalhista entre um dos sujeitos da relação de trabalho (trabalhador ou destinatário) e um terceiro. Os direitos e deveres presentes nessa relação jurídica não terão como objeto uma relação de trabalho. As obrigações e direitos da relação jurídica em questão não serão oriundos de uma relação trabalhista, mas sim decorrentes, pois têm como substrato fático uma pré-existente prestação de serviço, embora os sujeitos das duas relações em epígrafes não coincidam (MARQUES DE LIMA, 2007a).

Por força do art. 114, inciso IX, da CF/88, o legislador ordinário pode editar lei infraconstitucional no sentido de conferir a Justiça do Trabalho competência material para julgar litígios que discutam obrigações e direitos decorrentes da relação de trabalho.

Nas ações decorrentes da relação de trabalho, justamente por não se referirem a uma relação de natureza trabalhista, a matéria discutida em juízo não abordará direitos e deveres trabalhistas<sup>17</sup>. A causa de pedir se fundará em matéria administrativa, penal, consumeristas ou outra qualquer, diversa da inserida no pacto trabalhista. É o caso da competência juslaboral para processar as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empresários pelos órgãos públicos de fiscalização, competência esta inclusive positivada no inciso VII do art. 114 da CF/88, e para julgar ações penais, quando o crime

---

<sup>17</sup> Fala-se aqui em prerrogativas e obrigações trabalhistas em sentido amplo, e não especificamente aos direitos e deveres celetistas.

derivar de uma relação de trabalho. Observa-se que, nestes dois casos, a relação jurídica processual será instaurada entre o infrator (que pode ser, ou o trabalhador, ou o tomador de serviços) e o Poder Público.

Nas ações de indenização material ou moral em razão de acidente em ambiente de trabalho, embora as pessoas envolvidas na relação processual sejam as mesmas da relação de trabalho, a matéria discutida em juízo não aborda direitos e deveres existentes naturalmente no ajuste da prestação de um trabalho. O direito de indenização pleiteado resulta de um fato esdrúxulo a relação laboral, que não se constata sempre em uma relação de trabalho, mas sim em caráter excepcional. A pretensão de uma indenização (patrimonial ou moral) pode decorrer de qualquer outra relação jurídica ou fática. O direito de indenização em razão de acidente de trabalho, portanto, é decorrente da relação de trabalho.

As ações oriundas da relação de trabalho abordam obrigações congênicas à relação trabalhista, ou seja, aquelas obrigações cuja existência depende incondicionalmente da ocorrência da relação de trabalho. As obrigações trabalhistas congênicas são aquelas naturais, típicas e inerentes a relação entre trabalhador e tomador de serviços. Existindo uma relação de trabalho, sempre estarão presentes. Por outro lado, as ações decorrentes da relação de trabalho envolvem obrigações não-congênicas à relação trabalhista. Justamente por não serem ínsitas à relação intersubjetiva entre obreiro e destinatário de serviços, as obrigações decorrentes da relação de trabalho são qualificadas como incertas, fortuitas, acidentais, podendo ou não estar presentes em uma relação jurídica trabalhista. A existência de uma relação jurídica entre trabalhador e tomador de serviços não pressupõe necessariamente a existência de obrigações trabalhistas decorrentes. (MARQUES DE LIMA, 2007a).

Ainda seguindo o magistério do artigo científico do Prof. Dr. Gérson Marques de Lima (2007a), infere-se que a Justiça do Trabalho, conforme o art. 114, inc. I, da CF/88, passou a ter competência material originária para processar e julgar os conflitos originados direta e imediatamente da relação de trabalho em sentido amplo (emprego, trabalho autônomo, avulso, parassubordinado, eventual, institucional *etc*). Tal competência resulta diretamente de expressa previsão da Constituição Federal, dispensando a necessidade de lei posterior ou qualquer outro complemento normativo infraconstitucional. Já pelo inciso IX do art. 114 da Constituição, o legislador ordinário poderá, na forma da lei, conferir outras competências materiais à Justiça Laboral em relação a causas decorrentes da relação de trabalho, ou seja, litígios que só indiretamente nasceram de uma relação trabalhista.

Para a determinação da competência material decorrente da Justiça do Trabalho, no entanto, dever-se-á obedecer a três limitações: a) a instituição de uma nova competência

justralhista depende da edição de uma posterior lei infraconstitucional, a qual delimite e discipline essa novel competência; b) essa lei infraconstitucional não pode atribuir uma competência a Justiça do Trabalho que já esteja expressamente atribuída pela Constituição a outro órgão judicante diverso da jurisdição trabalhista, pois somente norma constitucional poderia modificar critérios de competências constitucionais; c) as novas causas inseridas na competência da Justiça do Trabalho deverão ter como substrato jurídico uma relação de trabalho, e não qualquer outra relação jurídica (MARQUES DE LIMA, 2007a).

### **3.5 Utilização de outros ramos do Direito pelo juiz trabalhista**

Esta nova competência da Justiça do Trabalho para julgar as lides oriundas da relação do trabalho fez com que os magistrados trabalhistas passassem a se valer de normas materiais de outros ramos do Direito distinto do Direito do Trabalho para solucionar os conflitos de interesse. Explica-se.

Ocorre que o Direito Material do Trabalho está positivado na Consolidação das Leis do Trabalho. Esta, por sua vez, tem como cerne as relações de trabalho subordinado de caráter privado, ou melhor, trata das relações de emprego. Enfim, o Direito do Trabalho é composto por normas de direito material que disciplinam os direitos e deveres em uma relação de emprego.

Com a Emenda Constitucional 45, de 2004, a Justiça Obreira passou a ser competente para processar e julgar todas as causas oriundas da relação de trabalho, a qual não se restringe apenas as relações de emprego. Desta forma, quando ajuizada uma causa fundada em uma relação de trabalho que não seja de emprego, o magistrado aplicará normas de direito material de outros ramos do Direito, como o Direito Civil, o Direito Constitucional e o Direito do Consumidor.

É de aceitação unânime na doutrina processual que o pedido e a causa de pedir definem a natureza da lide e, por corolário, a competência material para dirimi-la: se a causa de pedir remota (fatos de que resulte o litígio) se ampara em uma relação de trabalho, é de competência da Justiça Especializada dirimir o conflito, mesmo que para tanto utilize normas dispostas em outros ordenamentos que não a CLT (causa de pedir próxima), tais quais o Código Civil, Código de Defesa ao Consumidor, legislação extravagante *etc.* [...]. (MOLINA, 2008, p. 949)

A Reforma do Judiciário fez com que a Justiça Obreira deixa-se de ser unicamente uma “Justiça da CLT”, uma “Justiça do emprego”, que julgava tão-somente as controvérsias entre empregados e empregadores. Atualmente, compete a Justiça Laboral julgar todas as

causas oriundas da relação de trabalho, não se limitando mais as demandas que envolvam apenas matéria da CLT, considerando que a legislação trabalhista consolidada regula apenas o pacto da relação de emprego. A Justiça do Trabalho agora honra o nome que ostenta.

A Constituição Federal em momento algum preceitua que a determinação da competência desta Justiça especializada se faça pelo ramo do Direito das normas materiais utilizadas pelo magistrado para dirimir o litígio, mas sim pela natureza da relação jurídica em que se funda a causa de pedir e o pedido da ação. Tendo o pedido sido feito em razão de uma relação trabalhista, a competência para julgar a causa será da Justiça do Trabalho, ainda que no julgamento sejam invocadas normas de direito material de caráter não-celetista.

Observa-se, enfim, que a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho resultou na ampliação do direito material que se pode colocar *sub judice* em um órgão judicante trabalhista. Negar a utilização de outros ramos do direito material distinto do Direito do Trabalho pelo togado obreiro é impossibilitar que este solucione os conflitos instaurados por trabalhadores não empregados. Em outras palavras, é negar a ampliação da competência material da Justiça Laboral, implantada pela EC 45/2004.

Cumprir reparar, no entanto, que embora o juiz trabalhista possa analisar matéria de direito diverso do Direito Material do Trabalho, o procedimento trabalhista seguirá o rito das normas processuais do trabalho, ressalvada a aplicação subsidiária do CPC.

### **3.6 A *ratio legis* da Emenda Constitucional 45/2004**

A Reforma do Judiciário, instaurada pela EC 45/2004, tinha em sua essência a busca pela celeridade processual. Tanto que a multicitada Emenda, que reformou constitucionalmente o Poder Judiciário, acrescentou o inc. LXXVIII ao art. 5º da CF/88. Inciso este dispõe que “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. Galgou, portanto, a duração razoável do processo ao patamar de garantia constitucional fundamental.

Na verdade, a celeridade processual já se encontrava implicitamente assegurada na Constituição pelo princípio constitucional do acesso à justiça (art. 5º, inc. XXXV, da CF/88). Quando a Carta Magna assegura a todos os cidadãos o direito fundamental à tutela jurisdicional pelo Estado, pressupõe-se que essa prestação jurisdicional seja eficiente, tempestiva e célere, por meio de uma justa e efetiva aplicação do direito (MADEIRA, J. A. do C.; MADEIRA, J. M. P., 2010). Não basta que o Estado a garanta formalmente, mas que, materialmente, assegure uma prestação jurisdicional digna e qualificada.

A Reforma do Judiciário, portanto, apenas tornou o princípio da celeridade processual (também chamado de princípio da brevidade processual) um princípio constitucional expresso, garantindo incisivamente o direito público subjetivo de todo cidadão a tramitação do processo em um prazo razoável. A inserção do princípio em comento no texto da Carta de 1988 foi uma atitude salutar, posto que o processo é o instrumento jurídico que viabiliza o exercício dos demais direitos, inclusive das garantias fundamentais presentes no art. 5º da Constituição Federal.

A *ratio legis* da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, era acabar, ou pelo menos atenuar veemente, duas debilidades do Poder Judiciário brasileiro: a morosidade na prestação da tutela jurisdicional e a baixa eficácia das decisões judiciais. Buscou-se reformar constitucionalmente o Poder Judiciário, modernizando-se sua estrutura, com o escopo de agilizar e aperfeiçoar a prestação da atividade jurisdicional pelo Estado; melhora esta tão esperada pela sociedade brasileira, em geral, e pela comunidade jurídica, em particular.

O cidadão brasileiro há muito tempo revela sua insatisfação com uma Justiça que demora anos, ou mesmo décadas, para decidir as causas submetidas ao seu crivo. Não são raras as pessoas que se abstém de recorrer ao Judiciário para garantir a efetividade de seus direitos lesados, quer pelo pequeno valor da causa em questão, quando comparados aos gastos que terão no processo judicial; quer pela demora no processamento da ação, pois afirmam que, muitas provavelmente, os eventuais benefícios proporcionados pela ação ganha só serão desfrutados por seus filhos ou netos. Soma-se a isso o alto nível ineficácia das decisões judiciais. É o caso de uma pessoa condenada a pagar determinada quantia certa a outra, mas por não ter a primeira esse valor em conta bancário em seu nome ou por os seus bens serem hipoteticamente todos bens de família, impossibilitando a penhora ou leilão destes, torna a sentença condenatória sem efeito. Tudo isso causa a descrença do povo brasileiro no Judiciário como instituição hábil à solução de seus litígios.

A inaptidão do Judiciário brasileiro em oferecer uma justiça em prazo razoável, torna suas decisões demasiadamente tardias, bem como injustas e ineficazes, posto que, além de um espera desumana por uma sentença judicial definitiva, em muitos casos, a utilidade do provimento já se encontra reduzida ou mesmo neutralizada por inteiro (DINAMARCO, 2004).

Um dos aspectos que garante a efetividade e a eficácia do Poder Judiciário é, justamente, a credibilidade do cidadão na atuação estatal em defesa de seus direitos. A morosidade judicial e a baixa eficácia das sentenças resultam na descrença do cidadão brasileiro em sua Justiça, bem como, por conseguinte, estimula a impunidade e a

inadimplência, desprestigiando o próprio regime democrático. O descrédito no Judiciário ainda retarda o próprio desenvolvimento sócio-econômico nacional, pois os investidores estrangeiros somente aportam seus recursos financeiros em um país que demonstre uma clarividente segurança jurídica e uma estrutura política (MADEIRA, J. A. do C.; MADEIRA, J. M. P., 2010). Decerto, as exacerbadas críticas da sociedade brasileira (inclusive da imprensa nacional) a respeito da morosidade de seu Judiciário, não colaboram para construção de uma boa imagem do Brasil no cenário mundial.

A Reforma do Judiciário buscou dar efetividade ao princípio da tempestividade de prestação jurisdicional, agora positivado no art. 5º, inc. LXXVIII, da CF/88. Conforme ensina o processualista José de Albuquerque Rocha (2006), esse princípio constitucional visa garantir as partes litigantes um processo sem dilações indevidas e a obtenção de uma decisão judicial dentro de um prazo razoável. Afinal, a “justiça tardia é negação da justiça” (ROCHA, 2006, p. 47). Assim, a leonina demora estatal na entrega da prestação jurisdicional fere tanto o princípio constitucional da brevidade processual (art. 5º, inc. LXXVIII, da CF/88) como o próprio princípio constitucional de acesso à jurisdição (art. 5º, inc. XXV, da CF/88).

No sentido de auferir ao Judiciário brasileiro uma maior celeridade, foi que o legislador da EC 45 aumentou propositalmente a competência da Justiça do Trabalho. Imaginava-se que a remessa de parcela das miríades de processos emperrados na Justiça Comum para outra Justiça, especializada na matéria trabalhista, poderia ajudar a desafogar o Judiciário brasileiro, conferindo-lhe uma maior celeridade e, conseqüentemente, elevando sua credibilidade.

A simples comparação da pretérita e da atual redação do art. 114 demonstra o evidente intuito do legislador constituinte derivado em aumentar a competência justralhista das causas advindas da relação empregatícia para todas as nascidas da relação de trabalho. Tanto que o Projeto de Emenda de Plenário nº 136, apresentado pelo Senador Arthur da Távola (PMDB/RJ) e que proponha a reinserção da expressão “relação de emprego” no texto do aludido artigo constitucional, sequer foi apreciado pelo Congresso Nacional (BATISTA, 2005).

Indiscutível é o aspecto social dessa ampliação da competência trabalhista. A Emenda 45/2004 possibilitou que um sem número de trabalhadores não empregados tivesse acesso a uma Justiça focada no trabalho humano, e com uma predestinação social de proteger a parte hipossuficiente - o trabalhador -, além de possuir um procedimento mais célere e simplificado.

A relação de trabalho é uma relação jurídica que envolve questões complexas. Imprescindível, assim, que as controvérsias dela originadas sejam analisadas por uma Justiça mais familiarizada com a realidade laboral.

Ademais, inegável a importância que os magistrados da Justiça Trabalhista dão à utilização da conciliação judicial como forma de dirimir as controvérsias postas em juízo.

A conciliação se mostra um eficaz meio de solução de lides e de *desjudicialização* dos conflitos de interesse. A via conciliatória possibilita uma decisão imediata, porquanto, como a decisão decorre da manifestação de vontade de ambas as partes do processo, ela não é passível da interposição de recursos. Ao contrário do que ocorre na maioria dos processos judiciais, nos quais, em razão dos inúmeros recursos possíveis, a decisão final só ocorre no âmbito dos Tribunais Superiores (STF, STJ e TST), na conciliação judicial, a decisão definitiva ocorre logo no juízo da primeira instância. Salutar, portanto, é a contribuição da conciliação judicial para conferir uma maior celeridade ao Judiciário brasileiro (informação verbal).<sup>18</sup>

No mesmo sentido, é a atuação das Comissões de Conciliação Prévia, criadas com o objetivo de solucionar os conflitos trabalhistas individuais existentes entre empregados e empregadores de uma forma mais ágil, ou seja, através da conciliação. Soma-se a isso tudo a ênfase dado ao procedimento sumaríssimo nos processos trabalhistas.

Como se percebe e conclui, a ampliação do âmbito de atuação da Justiça Obreira, dada pela EC 45/2004, está plenamente condizente com o fito da Reforma do Judiciário de conferir uma maior agilidade no processamento dos litígios pela Justiça brasileira.

Enfim, as mudanças promovidas pela Emenda 45 na estrutura de competência da Justiça do Trabalho têm uma nítida finalidade de atender os atuais anseios sócio-jurídicos de um Poder Judiciário mais célere e eficaz.

---

<sup>18</sup> Informação fornecida pelo juiz do trabalho Sr. Konrad Saraiva Mota no I Encontro do GRUPE (Grupo de Estudos e Defesa do Direito do Trabalho e do Processo Trabalhista), realizado em novembro de 2009, no auditório da Faculdade de Direito da UFC.

## 4 LIMITAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO STF E DO STJ À ATUAL COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

### 4.1 Ações entre servidor público estatutário e Administração Pública

Talvez a questão mais polêmica e debatida trazida com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004 é se a Justiça do Trabalho seria competente para dirimir os conflitos que envolvam, de um lado, o servidor público (seja ele federal, estadual ou municipal), e do outro, a Administração Pública. Questionamento este que provocou, e tem provocando, calorosas alterações no meio doutrinário e jurisprudencial. A celeuma a respeito da situação dos servidores públicos diante da nova competência justralhista foi e continua sendo, estrondoso.

Para o pleno entendimento dessa polêmica, inicialmente, cumpre definir o alcance da expressão servidor público e a correta terminologia de suas modalidades.

#### 4.1.1 Breve noção de servidor público

Servidor público, em *lato sensu*, é a expressão utilizada para designar todos “agentes que, exercendo com caráter de permanência uma função pública em decorrência de relação de trabalho, integram o quadro funcional das pessoas federativas, das autarquias e das fundações públicas de natureza autárquica” (CARVALHO FILHO, 2007, p. 515).

A autora Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2004) ensina que os servidores públicos, em sentido lato, compreendem: os servidores públicos estatutários, os empregados públicos e os servidores temporários.

Os **servidores públicos estatutários** são aqueles ocupantes de cargos públicos, providos por concurso público (art. 37, inciso II, da CF/88), e que são regidos por um **estatuto funcional**. Os estatutos, por vez, são diplomas legais específicos, de cada uma das unidades de federação, que definem os direitos e obrigações desses servidores e do Poder Público. Os servidores públicos estatutários podem ocupar cargos públicos de provimento efetivo ou em comissão. Em ambos os casos, os cargos públicos devem ser criados por lei. Os cargos em comissão são preenchidos mediante nomeação, não havendo a necessidade de realização de concurso público. Os servidores estatutários são comumente alcunhados de funcionários públicos.

Os **empregados públicos** são servidores ocupantes de emprego público, também provido por concurso público (art. 37, inciso II, da CF/88), contratados **sob o regime da CLT**. Percebe-se que essa modalidade de servidor público se sujeita a um regime híbrido, isto é, a um regime predominantemente celetista, com normas de direito privado; contudo, também estão presentes normas de direito público (por exemplo: a exigência de prévio concurso público para admissão, a vedação constitucional da acumulação remunerada de empregos e a exigência de lei para criação, transformação e extinção de empregos). São também denominados de servidores públicos celetistas ou trabalhistas.

Os **servidores temporários** são aqueles contratados **por tempo determinado** pelo Estado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, inciso IX, da CF/88), dispensando a realização de concurso público. Trata-se de uma categoria especial de servidores públicos, que exerce função pública despida de vinculação a cargo ou emprego público.

Feita essa lacônica explanação, analisar-se-á doravante a problemática trazida pela Emenda Constitucional 45, de 30.12.2004, relativa à competência para julgar as ações propostas por servidores públicos em face da Administração.

#### 4.1.2 Contexto jurídico antes e após a EC 45/2004

Antes da promulgação da Emenda Constitucional 45, de 2004, o Colendo Supremo Tribunal Federal já tinha se manifestado a respeito de qual “Justiça” seria competente quando do ajuizamento de lide por servidor público. Na ADI 492/DF<sup>19</sup>, o Supremo declarou a inconstitucionalidade do art. 240, alínea “e”, da Lei 8.112/90, por entender ser incompetente a Justiça do Trabalho para apreciar os litígios relativos aos servidores públicos estatutários federais. Por outro lado, tal entendimento consolidou a reiterada posição jurisprudencial de que seria da alçada da Justiça Obreira as ações instauradas pelos empregados públicos pleiteando verbas trabalhistas.

Na época, a referida decisão do STF não causou tanta controvérsia. A ADI nº 492 foi julgada antes do advento da Emenda nº 45, tendo a Justiça do Trabalho, naquele tempo,

<sup>19</sup> Ementa: CONSTITUCIONAL. TRABALHO. JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. AÇÕES DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS. *C.f.*, ARTS. 37, 39, 40, 41, 42 E 114. LEI N. 8.112, DE 1990, ART. 240, ALÍNEAS "D" E "E". I - Servidores públicos estatutários: direito a negociação coletiva e a ação coletiva frente à Justiça do Trabalho: inconstitucionalidade. Lei 8.112/90, art. 240, alíneas "d" e "e". II - Servidores públicos estatutários: incompetência da Justiça do Trabalho para o julgamento dos seus dissídios individuais. Inconstitucionalidade da alínea "e" do art. 240 da Lei 8.112/90. III - Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente. (STF/Pleno, ADI 492/DF, Rel. Min. Carlos Velloso, j. 12/11/1992, DJ 12/03/1993, p. 3557. Ement. v. 1695, p. 80).

competência material originária apenas para julgar os conflitos referentes à relação de emprego. As atribuições desta Justiça Especializada se limitavam ao julgamento das causas envolvendo relações empregatícias, nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho. Os empregados públicos, por serem estes servidores públicos contratados sobre o regime da CLT, foram considerados empregados *stricto sensu* e teriam, por conseguinte, suas demandas processadas e julgadas pela Justiça Trabalhista. Por outro lado, os servidores públicos estatutários, por serem regidos por um estatuto legal próprio, e não pela legislação trabalhista consolidada, não foram considerados empregados e, conseqüentemente, suas ações seriam da alçada da Justiça Comum.

Em suma, anteriormente a referida Emenda Constitucional, estava solidificado nos tribunais pátrios o entendimento de que somente os servidores públicos regidos pela CLT (regime celetista - empregados públicos) teriam suas controvérsias dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Ocorre que, consoante amiúde ensinado, a Emenda 45, ao impor a nova redação do art. 114, inciso I, da CF/88, ampliou enormemente a competência material originária da Justiça Obreira. Esta não se limita apenas a julgar as demandas envolvendo relações de emprego, mas processa originalmente agora todas as oriundas de formas de relação de trabalho.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. (antiga redação, revogada pela EC 45/2004).

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (nova redação, dada pela EC 45/2004).

Não custa nada lembrar que a relação de emprego é uma das espécies do amplo gênero relação de trabalho. Ademais, observa-se que o inciso I, do art. 114, acrescido pela EC 45 de 2004, não faz qualquer ressalva em relação aos servidores públicos estatutários. Assim, diante da ampliação da competência trabalhista, alguns juristas e operadores do direito passaram a considerar que a Justiça do Trabalho seria competente para processar e julgar as causas envolvendo os servidores públicos em geral, fossem servidores celetistas ou estatutários. Destarte, esta Especializada passou a julgar todas essas causas.

#### 4.1.3 A ADI 3.395 frente à Emenda Constitucional 45/2004

Inconformada com tal situação, que atingiu a competência da Justiça Federal, a Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE) ajuizou ação direta de inconstitucionalidade perante o Supremo, ADI 3.395/DF, com pedido de liminar, em razão da nova redação contida no inciso I do art. 114 de nossa Constituição Federal, estabelecida pela Emenda 45. Para tanto alegou a inconstitucionalidade formal e, sucessivamente, a inconstitucionalidade material, do dispositivo constitucional em comento.

A AJUFE vislumbrava um erro no processo legislativo de aprovação da Emenda Constitucional em questão, o que maculava o art. 114, inciso I, da Constituição Federal, com o vício de inconstitucionalidade formal.

Inicialmente, a proposta de emenda (PEC nº 96/92) foi aprovada pela Câmara dos Deputados com a redação idêntica ao atual texto do art.114, inciso I. Quando submetida à análise pelo Senado Federal, no entanto, a proposta de emenda - que no Senado tomou a denominação de PEC nº 29/2000 - foi aprovada, mas fora adicionada ao seu texto original a seguinte ressalva: “exceto os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos referidos entes da federação” (PEC 29/2000). Ou seja, a redação dada pelo Senado excluía os servidores públicos estatutários da competência da Justiça do Trabalho.

Ocorre que, quando da promulgação da Emenda nº 45, suprimiu-se a ressalva acrescentada pelo Senado, resultando a redação final do art. 114, inciso I, da CF/88 idêntica àquela aprovada primordialmente na Câmara dos Deputados, sem qualquer ressalva. Dentro desse contexto, a AJUFE entendeu ter ocorrido violação ao processo legislativo constitucional, uma vez que o texto promulgado não fora efetivamente aprovado pelas duas Casas Legislativas, conforme preceitua o art. 60, §2º, da Constituição da República.

Sucessivamente, a AJUFE alegou a necessidade de se conferir ao art. 114, inc. I, da CF/88 interpretação conforme a Constituição, sem redução de texto. Para a parte autora da ADI 3.395 o legislador constitucional não deseja ampliar demasiadamente a competência da Justiça do Trabalho ao ponto de trazer à alçada desta os servidores estatutários, ocupantes de cargos públicos criados por lei. E nem se permitia exegese nesse sentido, levando-se em conta a interpretação sistemática da Constituição Federal. Pugnava, portanto, a necessidade de se excluir do âmbito da competência material trabalhista os litígios entre os servidores públicos estatutários e a Administração Pública, sob pena de inconstitucionalidade material.

O Ministro Nelson Jobim concedeu liminar em favor da AJUFE, com efeito *ex tunc*, suspendendo toda e qualquer interpretação dada ao art. 114, inciso I, da CF no sentido de atribuir a Justiça Laboral a competência para julgar as causas instauradas entre o Poder Público (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) e seus servidores regidos pelo regime estatutário.

Posteriormente, o Supremo referendou no mérito a liminar concedida pelo Ministro Jobim, no julgamento da Ação de Inconstitucional *sub oculis* pelo Plenário do STF, em 05.04.2006. Eis a ementa da decisão:

**INCONSTITUCIONALIDADE. AÇÃO DIRETA. COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. INCOMPETÊNCIA RECONHECIDA. CAUSAS ENTRE O PODER PÚBLICO E SEUS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS. AÇÕES QUE NÃO SE REPUTAM ORIUNDAS DE RELAÇÃO DE TRABALHO. CONCEITO ESTRITO DESTA RELAÇÃO. FEITOS DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. INTERPRETAÇÃO DO ART. 114, INC. I, DA CF, INTRODUZIDO PELA EC 45/2004. PRECEDENTES. LIMINAR DEFERIDA PARA EXCLUIR OUTRA INTERPRETAÇÃO. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária. (STF/Pleno, ADI 3395 MC/DF, Rel. Min. Cezar Peluso, j. 05/04/2006, DJ 10/11/2006, p. 49. Ement. v. 2255, p. 274).**

A decisão do Pretório Excelso na ADI nº 3.395/DF, como se vê, foi no sentido de afastar toda e qualquer interpretação do referido dispositivo constitucional que incluía no âmbito da competência material da Justiça Obreira a apreciação de litígios que envolvam servidores públicos estatutários. Sendo a Justiça do Trabalho incompetente, caberia a Justiça Federal (no caso das demandas que envolvam servidores públicos federais) ou a Justiça Estadual (nas ocasiões de ações que envolvam servidores públicos estaduais ou municipais) dirimir os conflitos entre os servidores estatutários e a Administração Pública.

Cumprir reparar que a decisão do Tribunal Constitucional na ADI nº 3.395 não subtraiu da competência da Justiça Trabalhista toda e qualquer relação de trabalho havido com a Administração Pública, mas apenas as que envolvem servidores estatutários, por entender o STF que, nestes últimos casos, tratam-se de relações jurídico-administrativas, e não de relações de trabalho.

Assim, quando os servidores públicos forem contratados com base no regime celetista ou em contrato por tempo determinado, continuará sendo a Justiça Laboral competente para o julgamento das demandas em que estes figurem no pólo passivo.

A propósito do teor da decisão tomada na ADI 3.395/DF, restabeleceu-se *o status quo* que existia na jurisprudência pátria anteriormente a publicação da Emenda Constitucional nº45, de 2004.

Ademais, essa decisão do STF foi proferida com efeitos *erga omnes* (oponível a todos) e *ex tunc* (retroativo), efeitos característicos de decisões proferidas no controle concentrado de inconstitucionalidade. Desta forma, todos os órgãos do Judiciário (tanto de primeira como segunda instâncias) e da Administração Pública hão de respeitá-la.

No julgamento da ADI 3.395/DF, o Ministro-Relator Cezar Peluso julgou não existir a inconstitucionalidade formal. Mas tão-somente por entender que a ressalva adicionada ao texto do art. 114, inc. I, à época do projeto da Emenda Constitucional 45, e que foi suprimida quando da promulgação desta Emenda, não alterou a semântica do texto final promulgado. Para o Ministro, a ressalva relativa aos servidores públicos estatutários meramente explicitou à exceção que, de antemão, continha implicitamente no trecho “ações oriundas da relação de trabalho” (art. 114, inc. I, CF/88). Na linha do que foi decidido na ADI nº 492, a expressão “relação de trabalho” não autorizava a inclusão, na competência da Justiça do Trabalho, dos litígios relativos aos servidores públicos estatutários. Entendia-se que as relações jurídicas estatutárias não estariam compreendidas no conceito de relação de trabalho.

Desta forma, o STF decidiu que, dado a imprecisão do termo “relação de trabalho”, que poderia ensejar interpretações diversas, era necessário dar ao inciso I do art. 114 da Carta de 1988 interpretação conforme a Constituição, sem redução de texto, para afastar todas as possibilidades de exegese desse dispositivo constitucional no sentido de atribuir a Justiça Trabalhista competência para julgar as causas instauradas entre o Poder Público e seus servidores submetidos ao regime estatutário.

Mister observar que os argumentos utilizados pelo Ministro-Relator Cezar Peluso, em seu voto, segue o raciocínio adotado na decisão tomada pelo STF na ADI 492/DF, que teve como relator o Ministro Carlos Velloso. Nesta ocasião, conforme já asseverado, o Supremo julgou ser inconstitucional o dispositivo da Lei nº 8.112/90 que conferia competência à Justiça do Trabalho para processar e julgar os litígios dos servidores estatutários. Neste diapasão, traz-se à baila importante excerto do voto do Ministro Carlos Velloso:

Não com referência aos servidores de vínculo estatutário regular ou administrativo especial, porque o art. 114, ora comentado, apenas diz respeito aos dissídios pertinentes **a trabalhadores, isto é, ao pessoal regido pela Consolidação das Leis do Trabalho**, hipótese que, certamente, não é a presente. (STF/Pleno, ADI 492/DF, Rel. Min. Carlos Velloso, grifo acrescido).

O Ministro, naquela oportunidade, disse mais:

[...] **Trabalhador é, de regra, o que mantém relação de emprego, é o empregado**, o que tem empregador, e empregador é, em princípio, o ente privado. Porque poderá haver, no serviço público, trabalhadores regidos pela CLT, o poder público, nestes casos, assumirá a condição de empregador. (STF/Pleno, ADI 492/DF, Rel. Min. Carlos Velloso, grifo acrescido).

Para o insigne Ministro Velloso, portanto, os servidores públicos estatutários não seriam trabalhadores. Somente os servidores públicos regidos pela CLT (empregados públicos) e os servidores temporários, sob regime contratual, seriam trabalhadores.

Os empregados públicos são contratados sob regime trabalhista da CLT (regime celetista), com algumas alterações decorrentes de normas de direito público inerentes a Administração. O servidor público celetista, portanto, estaria submetido a um regime jurídico híbrido, composto por sistemas integrados: o sistema da administração pública e o sistema celetista. O primeiro sistema corresponderia aos princípios constitucionais próprios do Direito Administrativo (supremacia do interesse público, impessoalidade do administrador, da publicidade, da legalidade, da moralidade administrativa, da eficiência, da oportunidade e a motivação do ato administrativo). Já o segundo, delimitaria as prerrogativas e obrigações das partes (Administração Pública e servidor celetista) na execução do “contrato de trabalho”, bem como disporia sobre a extinção do mesmo e seus efeitos (CARVALHO FILHO, 2007; DI PIETRO, 2004).

Em razão da relação contratual do empregado público ser regulada pela CLT, pode-se afirmar, de maneira bem simplista, que a Administração Pública, quando contrata pelo regime celetista, equipara-se ao empregador privado, em pertinência a seus direitos e deveres contratuais. Logo, diante dessa equiparação, entendeu Ministro Carlos Velloso ser plenamente admissível os servidores celetistas terem seus litígios instruídos e julgados pela Justiça Obreira.

Por outro lado, os servidores públicos estatutários se submetem a um regime homogêneo, o regime administrativo, informado apenas pelos princípios constitucionais da Administração Pública (DI PIETRO, 2004).

Consoante o entendimento do último referido Ministro, os servidores estatutários, embora prestem trabalho de forma pessoal, subordinada, não-eventual e onerosa - os quatro requisitos caracterizadores da relação de emprego, além da prestação de serviços por pessoa física -, não seriam trabalhadores *stricto sensu*, por não serem regulados pela CLT. Sua relação jurídica com o Poder Público não teria natureza trabalhista, mas sim natureza institucional, administrativa. Isto porque o servidor público tem seus direitos e deveres trabalhistas delimitados pelo estatuto funcional da respectiva pessoa federativa, e não pela

CLT. O vínculo jurídico não seria de emprego, mas sim de adesão, cabendo ao servidor estatutário aceitar ou não ser investido no cargo público, aderindo ou não as normas previamente estabelecidas pelo Poder Público no estatuto.

Por serem os servidores estatutários regidos por um regime unicamente administrativo, sua relação jurídica com a Administração Pública não se identificaria ou se assemelharia com as relações de trabalho travadas entre particulares, como ocorre no regime celetista. A Administração não se equipararia ao empregador privado.

Sob o pálio desses argumentos, o eminente Ministro Carlos Velloso entendeu ser inadmissível que fossem atraídas as causas dos servidores estatutários, regidos por um regime administrativo, para o âmbito de competência da Justiça Trabalhista; Justiça esta especializada precipuamente no exame de “contratos de trabalho”.

#### 4.1.4 Incompreensão dos conceitos de relação de trabalho e relação de emprego pelo STF

Das partes destacadas do voto do eminente Ministro Carlos Velloso, observa-se que o Relator, *data maxima venia*, inocentemente confundiu os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego, colocando-os como sinônimos. “Esqueceu-se” do mais que batido ensinamento dos doutrinadores justralhistas que a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie. Não são, portanto, expressões equivalentes. Ignorou o fato de a relação trabalhista englobar **todas** as formas atuais de ajuste de prestação de serviço por pessoa física (labor humano), e não apenas o vínculo empregatício, regido pela CLT. Cometeu erro dantesco ao equiparar os trabalhadores em sentido lato aos empregados, sendo que o primeiro corresponde a um universo enormemente maior que o segundo.

Como cediço, a legislação trabalhista consolidada disciplina apenas as relações de emprego. Não regula todas as formas de pactuação de labor humano. Ocorre que o legislador da CLT cometeu um erro terminológico de alcunhar o instrumento que celebra o liame jurídico entre o empregado e seu empregador de “contrato individual de trabalho” (art. 442, *caput*, da CLT)<sup>20</sup>. A correta terminologia para tais contratos seria “contrato de emprego”, e não “contrato de trabalho”, já que eles consubstanciam uma relação de emprego, e não todas as modalidades de relação de trabalho existentes hodiernamente.

---

<sup>20</sup> Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego.

Talvez o ínclito Ministro Velloso tenha cometido o equívoco de equiparar os trabalhadores *lato sensu* aos empregados por entender que relação de trabalho é aquela decorrente do contrato de trabalho. E induzido pela atecnia da CLT, que erroneamente usa a nomenclatura “contrato de trabalho”, inferiu que os trabalhadores são apenas aqueles submetidos ao regime jurídico da CLT.

Nesta linha, entenderia o Ministro Carlos Velloso que a relação de trabalho excluiria de seu âmbito as relações jurídicas estatutárias, por estas não se tratarem de uma relação contratual trabalhista, mas sim uma relação de caráter jurídico-administrativo.

Na ADI nº 492, acompanhando o posicionamento do ora Ministro-Relator, o eminente Ministro Celso de Mello expôs o seguinte em seu voto:

[...] as relações jurídico-estatutárias não se submetem, nas controvérsias delas resultantes, à jurisdição especial dos órgão da Justiça do Trabalho, aos quais compete processar e julgar, dentre outras hipóteses, os dissídios individuais que antagonizem o Estado-empregador e os agentes que, com ele, mantenham vínculos de natureza estritamente contratual.

[...]

Refoge, pois, Senhor Presidente, à competência constitucional da Justiça do Trabalho a apreciação jurisdicional de causas que, não obstante concretizando e exteriorizando conflitos individuais, sejam instauradas entre o Poder Público e os seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo. (STF/Pleno, ADI 492/DF, Rel. Min. Carlos Velloso).

Desta forma, o STF entendeu que o vínculo entre os servidores públicos submetidos ao regime estatutário e a Administração Pública corresponde a um relação de caráter jurídico-administrativa, e não uma relação contratual trabalhista. Na linha desse escólio, o Plenário, na decisão da ação de inconstitucionalidade ora em comento, consignou que a expressão “relação de trabalho” presente na antiga redação do art. 114 da Constituição da República (redação anterior a EC 45) não autorizava a Justiça do Trabalho para julgar os conflitos dos servidores estatutários.

Insta enfatizar que a decisão em testilha do Pretório Maior baseou-se na confusão entre os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego. É o que se afere no seguinte trecho do voto do Relator Carlos Velloso:

Se, conforme vimos de ver, **o conceito de trabalhador não é o mesmo de servidor público [estatutário]**, a Justiça do Trabalho não julgará dissídios de servidor público [estatutário] e poder público, mesmo porque o poder público não emprega, dado que **o regime do servidor público [estatutário] com o poder público é “o regime de cargo, de funcionário público – não o de emprego”**, ou o “regime designado, entre nós, como estatutário”. (STF/Pleno, ADI 492/DF, Rel. Min. Carlos Velloso, grifos acrescidos).

No julgamento da ADI 3.395/DF, seguindo o entendimento do Ministro Carlos Velloso na ADI 492/DF, o Plenário do STF decidiu que a nova redação do art. 114 não atribuía competência à Justiça do Trabalho para julgar as causas instauradas por servidores estatutários ou regidos por uma relação jurídico-administrativa, relações estas reguladas pelo Direito Administrativo, e não pela CLT.

Por abraçar o raciocínio adotado pelos ministros supremos na decisão da ADI nº 492, o Ministro Cezar Peluso, ministro-relator da ADI nº 3.395, também confundiu os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego. Tanto que, em sua explanação, durante as discussões travadas na sessão plenária, o eminente Ministro equiparou os dois conceitos:

O SENHOR MINISTRO CEZAR PELUSO (RELATOR) – [...] Eu não quis adentrar mais profundamente a questão, nesse juízo superficial, de cognição sumária, mas, parece-me, também, com o devido respeito que **a expressão “relação de trabalho” pode ser tomada em dois sentidos: primeiro, no sentido sociológico; segundo, no sentido jurídico.**

No sentido sociológico, ela tem uma abrangência dentro da qual cabe até a locação de serviço disciplinada pelo Código Civil. [...] **A relação de trabalho é também conceito típico no campo do Direito do Trabalho e exclui do seu âmbito as relações estatutárias.**

[...]

O SENHOR MINISTRO CEZAR PELUSO (RELATOR) – Não me refiro à palavra “trabalho”, mas à **expressão “relação de trabalho”, que é conceito do Direito do Trabalho e que equivale a relação de emprego.** (STF/Pleno, ADI 3.395/DF, Rel. Min. Cezar Peluso, grifos acrescidos).

Com o devido respeito, o preclaro Ministro Peluso também demonstra não ter muito domínio das lições do Direito Material do Trabalho. Desconheço algum doutrinador justralhista que afirme serem as expressões “relação de trabalho” e “relação de emprego” equivalentes. Todos afirmam que a relação de trabalho é um gênero amplíssimo, que abarca um sem fim de relações jurídicas, das quais faz parte a sua específica modalidade relação de emprego. Mas aquela não se limita a esta.

Os servidores estatutários põem a disposição do Poder Público sua força de trabalho, sendo, portanto, trabalhadores em sentido lato. A relação jurídica existente entre o Estado e seus servidores regidos por estatuto funcional tem caráter trabalhista sim, ao contrário do que insiste afirmar o STF e em conformidade com o anteriormente exposto conceito de relação de trabalho. A relação de trabalho, em suma, corresponde a **todas** as formas de ajuste de prestação de trabalho humano (DELGADO, 2008). E, sem sobra de dúvida, o serviço público estatutário é uma delas.

Manifesta o mesmo entendimento José dos Santos Carvalho Filho, em obra doutrinária sua acerca do Direito Administrativo. Este autor leciona:

[...] **os servidores públicos** fazem do serviço público uma profissão, como regra de caráter definitivo, e se distinguem dos demais agentes públicos pelo fato de estarem **ligados ao Estado por uma efetiva relação de trabalho**. (CARVALHO FILHO, 2007, p. 515, grifos acrescidos).

Em seguida, ao conceituar servidores públicos estatutários, defini-los como sendo “aqueles cuja **relação jurídica de trabalho** é disciplinada por diplomas legais específicos, denominados estatutos” (CARVALHO FILHO, 2007, p. 518, grifo acrescido).

A partir dos escólios apresentados pelos autores Godinho Delgado (2008) e Carvalho Filho (2007), ambos doutrinadores conceituados em suas áreas (Direito do Trabalho e Direito Administrativo, respectivamente), infere-se que a relação jurídica firmada entre o servidor público estatutário e a Administração Pública trata-se de uma relação trabalhista *latu senso*.

De fato, temos em um pólo da relação, os servidores estatutários, regidos por um estatuto funcional e que emprestam sua força de trabalho em troca de uma remuneração, paga pelos cofres públicos; e em outro pólo, o Poder Público, que se beneficia das funções exercidas por esses servidores, qualificando-se como tomador de serviços. Enfim, uma típica relação de trabalho. Esses servidores, portanto, formam uma categoria própria de trabalhadores, a categoria dos servidores públicos estatutários.

A verdade é que o fato dos servidores públicos estatutários não serem regidos pela CLT e nem terem seus vínculos com Administração Pública firmados por meio de um “contrato de trabalho” (*rectius*, contrato de emprego) não desconfigura a relação de trabalho, mas tão-somente a relação de emprego.

#### 4.1.5 Fragilidade dos argumentos do STF na ADI 3.395

As decisões do Pretório Excelso das ADI's nº 492 e nº 3.395 foram exaradas em diferentes contextos de nosso ordenamento jurídico constitucional.

Ocorre que a confusão entre os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego, equiparando o STF ambos, não tornou, na prática, a decisão do Supremo na ADI nº 492/DF equivocada. Esta ação de inconstitucionalidade foi julga antes do advento da Emenda 45. E antes da EC 45/2004, de acordo com a revogada redação do art. 114 da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho só tinha competência material originária para “julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregados”, ou seja, oriundas da relação de emprego. Na prática, o servidor público por não ser empregado em sentido estrito, mas apenas trabalhador, não poderia ter suas ações julgadas pela Justiça Obreira.

Já a ADI nº 3.394/DF foi interposta e julgada após a promulgação da EC 45/2004. Com a novel redação do art. 114, dada pela citada Emenda Constitucional, a Justiça Laboral passou a ter competência material originária para processar as “ações oriundas da relação de trabalho”, conforme preceitua o dispositivo da Constituição, em seu primeiro inciso. Diante desta ampliação da competência justralhista, os servidores públicos estatutários, por se enquadrarem no conceito amplo de trabalhador, deveriam ter suas demandas contra o Estado processadas pela Justiça Trabalhista. Tal alteração contextual demonstra ser a decisão do Supremo na ADI nº 3.395 equivocada.

Destarte, afirmo categoricamente que, caracterizado todos os servidores públicos (celetistas, estatutários e temporários) com trabalhadores *lato sensu*, compete a Justiça do Trabalho julgar todos os litígios oriundos da relação destes com a Administração Pública, em pleno respeito ao art. 114, inciso I, de nossa Carta Magna. É irrefragável que a Emenda 45, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho, aproximou o Estado, quanto ao tratamento jurisdicional, dos demais tomadores de serviços. Qualquer interpretação em sentido diverso, particularmente, penso ser inconstitucional.

Outro aspecto que invalida a utilização dos argumentos da ADI nº 492 como supedâneo da decisão na ADI nº 3.395 é o fato de que na primeira analisou-se, precipuamente, a antiga competência material decorrente (competência material legal) da Justiça do Trabalho. Na ADI nº 492, analisou-se a constitucionalidade de um dispositivo da Lei nº 8.112/90, que se valendo do trecho da antiga redação do art. 114 da CF/88 – a qual permitia atribuir à Justiça do Trabalho competência para julgar, “na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho” -, autorizou a Justiça Obreira a processar os litígios dos servidores públicos estatutários federais.

Já no julgamento da ADI nº 3.395/DF, o Egrégio Supremo Tribunal Federal analisou a competência material originária da Justiça Laboral, positivada na atual redação do art. 114, inciso I, da Constituição. O que está em jogo é a competência trabalhista para “processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho”.

Exista ainda outro argumento favorável a competência trabalhista para julgar os litígios dos servidores públicos estatutários, o qual considero ser o mais contundente: a *ratio legis* da EC nº 45/2004.

A elaboração da Emenda Constitucional 45 teve como um de seus escopos dirimir um dos principais problemas do Judiciário brasileiro: a morosidade na prestação da tutela jurisdicional pelo Estado. A *ratio legis* da EC 45/2004, em outros termos, foi propiciar uma maior celeridade processual. Para tanto, o legislador derivado constitucional entendia que a

remessa de parcela dos inúmeros processos emperrados na Justiça Comum para a Justiça do Trabalho ajudaria a desafogar o Judiciário, tornando-lhe mais eficaz. Além do mais, o fato dos trabalhadores terem seus litígios dirimidos por uma Justiça especializada na relação de trabalho, permitir-lhes-iam a obtenção de decisões mais rápidas, justas e eficazes.

Destarte, entendo ser da competência da Justiça do Trabalho o julgamento dos litígios dos servidores estatutários, não só por estes formarem com o Poder Público uma relação de trabalho, mas em respeito e coerência a verdadeira *ratio legis* de toda a Reforma do Judiciário, qual seja, o direito do cidadão brasileiro a uma efetiva (e tempestiva) prestação jurisdicional.

Tanto que é notório o esforço do Governo Federal em ampliar a estrutura material e pessoal da Justiça do Trabalho. Aumentou-se o número de varas trabalhistas, concursos para juízes federais do trabalho estão mais frequentes e vários Tribunais do Trabalho foram criados, ou pelo menos aumentados ou reformados. O novo prédio do Tribunal Regional do Ceará (TRT da 7ª Região) no centro de Fortaleza (CE) é um exemplo disso.<sup>21</sup>

Entendo, assim, ser paradoxal, frente à mobilização estatal em expandir estruturalmente a Justiça do Trabalho, negar competência a esta Justiça especializada para processar e julgar as lides envolvendo os servidores públicos estatutários e a Administração Pública. O grande número de novos órgãos trabalhistas que vem sendo criado visa, justamente, permitir que a Justiça Obreira suporte a nova onda de processos decorrente da ampliação de sua competência material.

Para os que vislumbram na ampliação da competência trabalhista como uma solução para o desafogamento dos demais juízos é crucial que o Supremo Tribunal Federal reconsidere a decisão tomada na ADI nº 3.395/DF.

Ademais, a Justiça Trabalhista é orientada pelo princípio protetor, princípio informador do Direito Material do Trabalho. Da aplicação deste princípio ao processo do trabalho, resulta a busca de dar ao obreiro, no decorrer do procedimento trabalhista, um tratamento jurídico diferenciado como forma de elidir, ou pelo menos amenizar, a situação de hipossuficiência que se encontra o labutador frente ao poder econômico e social de seu “empregador” (tomador de serviços).

---

<sup>21</sup> No dia 27 de julho de 2007, foi inaugurado pela Desembargadora Dulcina de Holanda Palhano, presidenta do Tribunal Regional do Ceará, o Edifício Dom Hélder Câmara, prédio anexo do Fórum Autran Nunes. Na nova estrutura funcionam 14 varas de 1ª instância da Justiça do Trabalho em Fortaleza. Informações extraídas do *site* do Tribunal Regional do Trabalho - 7ª Região ([www.trt7.gov.br](http://www.trt7.gov.br)).

Outrossim, o servidor público é quem precisa deveras receber esse tratamento tuitivo diferenciado da Justiça Trabalhista, posto que tem como tomador de seus serviços a suntuosa máquina estatal, um “empregador” cheio de prerrogativas e privilégios.

Particularmente, entendo que submeter os servidores celetistas à Justiça do Trabalho e os estatutários à Justiça Comum fere os *superprincípios* constitucionais da isonomia e da equidade. A Justiça Laboral é qualificada pela maior celeridade do processo trabalhista e a efetiva proteção dispensada por Justiça especializada ao trabalhador *lato sensu*, quando comparada à Justiça Comum. Não seria justo, nem isonômico, submeter trabalhadores de uma mesma categoria profissional - a dos servidores públicos - a um tratamento jurídico-processual diferenciado.

Por fim, insta salientar que, com a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho, os magistrados trabalhistas passaram a ser valer de normas substantivas de outros ramos do Direito (inclusive do Direito Administrativo e do Direito Constitucional) para solucionar os litígios a eles submetidos.

A verdade é que nenhum outro inciso da nova redação do art. 114, dada pela EC 45/2004, provocou tanta polêmica como o seu inciso I. A doutrina ainda não se mostra pacificada sobre o assunto, existindo juízes que militam pela competência da Justiça Comum para julgar os litígios em comento, e outros que defendem a competência da Justiça do Trabalho. Do mesmo modo ocorre na doutrina. Os autores e estudiosos apresentam entendimentos divergentes sobre o tema.

Mas faço questão de deixar claro meu posicionamento em favor da competência trabalhista. Em razão dos inúmeros e fundamentados argumentos *suso* apresentados, entendo ser a Justiça do Trabalho plenamente competente para julgar as lides dos servidores públicos estatutários.

É necessário dar a real eficácia ao art. 114, inciso I, da Constituição da República, no sentido de conferir a Justiça do Trabalho competência para processar as controvérsias entre a Administração Pública e seus servidores estatutários. Caso contrário, estar-se-á deturpando a vontade do legislador da Emenda 45.

#### **4.2 Ações entre servidor público temporário e Administração Pública**

O Egrégio Supremo Tribunal Federal também vem restringindo a competência da Justiça do Trabalho para julgar as controvérsias que envolvam a Administração Pública e seus servidores temporários. Na Reclamação Constitucional nº 5.381/AM e no julgamento de

Agravo Regimental na Medida Cautelar na Reclamação Constitucional nº 4.990/PB, nosso Tribunal Maior decidiu que, nas causas que envolvem a contratação temporária de servidores, sob regime especial previsto em lei própria, a competência é sempre da Justiça Comum (Justiça Federal ou Justiça Estadual):<sup>22</sup>

CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. MEDIDA LIMINAR NA ADI 3.357. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIDORES PÚBLICOS. REGIME TEMPORÁRIO. JUSTIÇA DO TRABALHO. INCOMPETÊNCIA. 1. No julgamento da ADI 3.395-MC, este Supremo Tribunal suspendeu toda e qualquer interpretação do inciso I do artigo 114 da CF (na redação da EC 45/2004) que inserisse, na competência da Justiça do Trabalho, a apreciação de causas instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo. 2. Contratações temporárias que se deram com fundamento na Lei amazonense nº 2.607/00, que minudenciou o regime jurídico aplicável às partes figurantes do contrato. Caracterização de vínculo jurídico-administrativo entre contratante e contratados. 3. Procedência do pedido. 4. Agravo regimental prejudicado. (STF/Pleno, Rcl 5381/AM, Rel. Min. Carlos Britto, j. 17/3/2008, DJe 147, divulg. 7/8/2008, public. 8/8/2008. Ement. v. 2327, p.136).

AGRAVOS REGIMENTAIS EM RECLAMAÇÃO. ADI-MC 3.395/DF. CONTRATO TEMPORÁRIO. REGIME JURÍDICO-ADMINISTRATIVO. 2. No julgamento da medida cautelar na ADI nº 3.395/DF, entendeu o Tribunal que o disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária, entendida esta como a relação de cunho jurídico-administrativo. Os contratos temporários firmados pelo Poder Público com base no estatuto jurídico de seus servidores submetem-se ao regime jurídico-administrativo. 3. Não compete ao Tribunal, no âmbito estreito de cognição próprio da reclamação constitucional, analisar a regularidade constitucional e legal das contratações temporárias realizadas pelo Poder Público. 4. Agravos regimentais desprovidos, à unanimidade, nos termos do voto do Relator. (STF/Pleno, Rcl 4990/PB MC-AgR, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 17/12/2007, DJe 47, divulg. 13/3/2008, public. 14/3/2008. Ement. v. 2311, p. 103).

Servidores públicos temporários são aqueles contratados por tempo determinada para atender a necessidades temporárias de excepcional interesse público (DI PIETRO, 2004). E é justamente a urgência de sua contratação, devido a uma necessidade temporária de excepcional interesse público, que dispensa a obrigatoriedade de realização de concurso público.

Essa categorial especial de servidores, que não exercem cargo ou função pública, está prevista no art. 37, IX, da Constituição da República. Este dispositivo constitucional estabelece que “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”. Como podem existir ocasiões que representem um interesse público excepcional para alguns entes federativos e para outros não,

<sup>22</sup> Neste sentido também são os seguintes julgados do STF: RE nº 573.202/AM, Min. Rel. Ricardo Lewandowski, DJe 04.12.2008; Rcl nº 4.912/GO, Min<sup>a</sup>. Rel<sup>a</sup>. Carmen Lúcia, DJ 6.3.2007; Rcl nº 4.948/MS, Min. Rel. Ricardo Lewandowski, DJ 27.2.2007; Rcl nº 3.183/PA, Min. Rel. Joaquim Barbosa, DJ 15.4.2005; Rcl nº 3.737/PA, Min<sup>a</sup>. Rel<sup>a</sup>. Ellen Gracie, DJ 24.8.2005; Rcl nº 3.303/PI, Min. Rel. Carlos Britto, DJ 29.6.2005; e Rcl nº 3.431/PA, Min. Rel. Carlos Britto, DJ 8.8.2005.

essa lei reguladora é da competência legislativa de cada unidade da federação (CARVALHO FILHO, 2007). Por isso, os servidores públicos temporários são regidos por um regime jurídico especial a ser disciplinado por cada pessoa federativa (lei federal, estadual, distrital e municipal).<sup>23</sup>

Insta salientar que é ilegítima e abjeta a posterior admissão dos servidores temporários para cargo ou emprego público, posto que não se submeteram a concurso público.

Do próprio conceito de servidor público temporário apresentado, verifica-se que estes exercem funções temporárias em benefício da Administração Pública, tomadora de seus serviços. Trata-se, portanto, de uma relação de trabalho, uma vez que envolve uma forma de pactuação de prestação de serviços humano, sendo inclusive celebrado por intermédio de um contrato (contrato por prazo determinado). Exsurge, assim, sua natureza nitidamente contratual.

Destarte, ante a caracterização de uma relação trabalhista, entendo ser a Justiça do Trabalho competente para julgar os litígios que envolvam a Administração Pública e os seus servidores temporários.

Ademais, os argumentos apresentados pelo Supremo nos julgados Rcl nº 5.381/AM e Rcl nº 4990/PB MC-Agr mostram-se insustentáveis frente à própria linha de raciocínio do STF na ADI 3.395/DF. Esta ação de inconstitucionalidade serviu expressamente de arrimo para a decisão exarada pelo Plenário do STF no julgamento dos dois primeiros processos citados.

O Tribunal Pleno, na Rcl 5.381 e na Rcl nº 4990 MC-Agr, afirmou que os servidores contratados temporariamente devido a um excepcional interesse público manteriam com a Administração um vínculo de caráter jurídico-administrativo. O caráter de exceção do interesse público corresponderia à excepcionalidade do próprio regime especial dos servidores temporários. Os servidores temporários seriam regulados por um regime especial estabelecido por uma lei própria de cada pessoa federativa e, daí, seus regimes jurídicos teriam uma índole institucional, administrativa. A relação jurídica entre o Poder Público e o servidor temporário não seria de natureza contratual, mas sim de cunho jurídico-administrativo.

---

<sup>23</sup> A União, com base no art. 37, IX, da C, promulgou a Lei nº 8.745/90 para disciplinar o regime jurídico dos servidores públicos temporários federais. Entre outros pontos, esta Lei estabelece as situações que são consideradas de necessidade temporária de excepcional interesse público e determinou os prazos de contratação. Estabelece ainda que o recrutamento desses servidores deverá ser feito mediante um processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, à exceção da contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, que prescindirá de processo seletivo.

E justamente por ter a ADI nº 3.395/DF afastado toda e qualquer interpretação do art. 114, inc. I, da Constituição, no sentido de atribuir à Justiça do Trabalho a apreciação de causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária, resultaria a incompetência desta Justiça especializada para julgar os litígios dos servidores públicos temporários. Entendeu o STF, nas Reclamações Constitucionais em comento, que qualquer entendimento em sentido contrário estaria desrespeitando a decisão do Supremo na ADI nº 3.395/DF.

Ocorre que, no próprio julgamento da ADI nº 3.395/DF, o Tribunal do Pleno do STF deixou bem claro que ficou afastada da competência da Justiça Trabalhista apenas as relações de trabalho havidas com a Administração Pública com natureza tipicamente estatutária. E conforme firmado pelo Supremo naquela ADI, relação propriamente estatutária é aquela decorrente da investidura de servidor público em cargo em comissão ou efetivo, criado por lei. É o que se constata nas discussões travadas pelo Plenário a respeito do alcance material da decisão tomada na referida Ação Direta de Inconstitucionalidade:

O SENHOR MINISTRO CARLOS BRITTO – [...] Quanto à questão de fundo, tenho preocupação em precisar o alcance material da liminar agora submetida ao nosso referendo, porque o Ministro Nelson Jobim exclui, dando interpretação conforme ao art. 114, I, da competência da Justiça do Trabalho toda causa instaurada entre o Poder Público e os seus servidores por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativa.

Esse “ou” é uma conjunção disjuntiva? Significa uma coisa ou outra?

O SENHOR MINISTRO CEZAR PELUSO (RELATOR) - Dou elemento histórico para ajudá-lo a compreender. Essa expressão foi tirada do voto do eminente Ministro Celso de Mello, intérprete autêntico. **A impressão que tive é que, no voto da ADI 492, Vossa Excelência quis dizer relação jurídico-administrativo como sinônimo de relação estatutária.**

O SENHOR MINISTRO CARLOS BRITTO - Exatamente.

O SENHOR MINISTRO CEZAR PELUSO (RELATOR) - É mero reforço.

O SENHOR MINISTRO CARLOS BRITTO - **Porque se for assim, aquelas relações de trabalho instauradas entre o Poder Público e os servidores temporários ....**

O SENHOR MINISTRO CEZAR PELUSO (RELATOR) - **Fora de dúvida que é da Justiça do Trabalho.**

O SENHOR MINISTRO CARLOS BRITTO - Agora, porque embora ela se instaure por efeito de um contrato administrativo, não tem caráter estatutário, porque, se o tivesse, também não teria o traço da contratualidade.

Se todo cargo provido estatutariamente é de caráter jurídico-administrativo, nem toda relação de trabalho de caráter jurídico-administrativo é estatutária. **Então, quero deixar bem claro que, de fora à parte as investidas em cargo efetivo ou em cargo em comissão, tudo o mais cai sob a competência da Justiça do Trabalho.**

Então, **precisando o alcance material da decisão**, agora posta à nossa apreciação, também referendo a decisão do Ministro Nelson Jobim.

(STF/Pleno, ADI 3.395/DF, Rel. Min. Cezar Peluso, grifos acrescidos).

Seguindo o entendimento do STF na ADI nº 3.395/DF, ainda que os servidores temporários mantivessem um vínculo jurídico-administrativo com a Administração Pública,

não poderíamos caracterizar essa relação como uma relação estatutária. Por a ADIN 3.395 claramente apenas declarar a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar as relações de trabalho entre o Estado e os servidores estatutários – pessoas investidas em cargo efetivo ou em comissão -, entendo ser esta Justiça especializada plenamente competente para as controvérsias instauradas pelos servidores públicos temporários.

Ademais, insisto no caráter contratual do vínculo do Poder Público com seus servidores temporários. Ainda que não se trate de um típico “contrato de trabalho” (leia-se contrato de emprego), o servidor temporário vincula-se à Administração por meio de um contrato por prazo determinado. Ou seja, trata-se de um vínculo contratual. Neste diapasão é o ensinamento de José dos Carvalho Filho (2007, p. 524):

Diz a Constituição que a lei estabelecerá os casos de **contratação** desses servidores. Assim dizendo, só se pode entender que **o constituinte pretendeu caracterizar essa relação funcional como de natureza contratual**. Não obstante essa qualificação, **a lei instituidora do regime** certamente poderá incluir algumas normas que mais se aproximem do regime estatutário. O que **não poderá**, obviamente, **é fixar outra qualificação que não a contratual**. (grifos acrescidos).

Ora, uma vez qualificada como de caráter contratual a natureza da relação jurídica entre o servidor temporário e o Poder Público, inquestionável é a competência da Justiça do Trabalho para essas causas.

Retirar da Justiça Obreira a competência para processar e julgar as controvérsias entre a Administração Pública e seus servidores temporários, tomando como base de precedente a decisão na ADI nº 3.395/DF, é emprestar um alcance mais amplo do que foi decidido na referida ação de inconstitucionalidade. Os ministros supremos estariam, assim, legislando negativamente em relação à competência justralhista, contudo com supedâneo em uma ADI que em momento nenhum declarou a inconstitucionalidade de lei alguma que confira a Justiça do Trabalho competência para julgar os litígios dos servidores públicos temporários. E o pior, os preclaros magistrados do STF estariam legislando em matéria de competência, matéria esta de competência exclusiva (indelegável) da Constituição Federal da República.

### **4.3 Ações de cobranças ajuizadas por profissionais liberais**

Por equipara os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego, restringindo a verdadeira abrangência da relação laboral, o Supremo Tribunal Federal vem

castrando as atuais competências justralhistas. Em sentido similar, também está atuando o Excelso Superior Tribunal de Justiça.

Com a novel competência juslaboral para processar e julgar todas as controvérsias originadas da relação de trabalho, um sem número de profissionais liberais passaram a ajuizar as ações de cobrança de seus honorários em sede da Justiça Trabalhista. Tal situação acabou por originar diversos conflitos de competência suscitados ao STJ por tribunais da Justiça do Trabalho em face de órgãos judicantes da Justiça Estadual Comum, ou vice-versa.

Diante desse contexto, o aludido Tribunal Superior, com o fito de dirimir a divergência jurisprudencial a respeito de qual órgão jurisdicional seria competente para julgar as demandas de cobrança de honorários instauradas por profissionais liberais, editou o enunciando n. 363 da súmula da jurisprudência dominante do Superior Tribunal de Justiça.

Assim dispõe a Súmula 363 do STJ: “Compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente”.

O sobredito enunciado sumular, de publicação relativamente recente (03.11.2008), visa resolver os diversos conflitos de competências instaurados entre tribunais em razão de causas que envolviam cobranças de honorários por profissionais liberais. Ao atribuir a competência para julgar essas causas às Justiças Estaduais, o STJ, a contrário senso, excluiu a competência da Justiça Trabalhista.

Entendo ser o enunciado sumular em comentário plenamente inconstitucional, por contrariar explicitamente a nova redação do art. 114 da Constituição Federal, dada pela EC 45/2004, não sendo condizente com real intenção do legislador constituinte derivado. Explica-se. Explica-se.

#### 4.3.1 Profissional liberal como modalidade particular de trabalhador autônomo

Hodiernamente, o trabalho autônomo assumiu roupagens bastante diversificadas, guardando até razoáveis distinções entre si. No entanto, todas elas mantêm sua característica essencial, qual seja, a ausência de subordinação jurídica. O trabalhador autônomo “é aquele que não transfere para terceiro o poder de organização de sua atividade” (NASCIMENTO, 2004, p. 264), aquele que trabalha por conta e em proveito próprio. Ainda a respeito da conceituação de trabalho autônomo, esclarecedora é a explanação de Godinho Delgado (2008, p. 334):

[...] Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador de serviços. Autonomia é conceito

antitético de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

A relação decorrente do trabalho autônomo não se confunde com a relação de emprego por estar ausente um dos cinco elementos constitutivos do vínculo empregatício: a subordinação jurídica. O trabalhador autônomo não está sujeito ao poder de direção empresarial como o empregado, podendo exercer livremente sua atividade profissional, do modo e no momento que o desejar, de acordo com sua conveniência. “O empregado trabalha por conta alheia [conta do empregado], enquanto o autônomo presta serviços por conta própria” (MARTINS, 2004, p. 185). O trabalhador autônomo, assim, detém o poder de direção na prestação de seus serviços, ou melhor, do modo de concretização do trabalho pactuado.

Embora não se confunda com a relação de emprego, o trabalho autônomo não se afasta da figura jurídica da relação de trabalho. Em todos os casos de trabalho autônomo, verifica-se a presença de uma prestação de labor humano.

Tanto que a doutrina justrabalhista é uníssona em considerar que os trabalhadores autônomos (profissionais liberais), embora não sejam empregados propriamente, são tipos de trabalhadores *lato sensu*, ao lado dos estagiários, trabalhadores avulsos, eventuais ou voluntários, entre outros.

Por seu turno, o estatuto da Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL) conceitua profissional liberal, em seu art. 1º, parágrafo único, como sendo:

Art. 1º. Parágrafo único. Profissional liberal é aquele legalmente habilitado a prestar serviços de natureza técnico-científica de cunho profissional com a liberdade de execução que lhe é assegurada pelos princípios normativos de sua profissão, independentemente do vínculo da prestação de serviço. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS PROFISSÕES LIBERAIS, 1992)

Em outras palavras, profissional liberal é a pessoa física que, em razão de deter certas qualificações técnicas e/ou científicas, desempenha atividade renumerada em favor de um tomador de serviços, sem manter com este último qualquer vínculo de subordinação hierárquica.

Dos conceitos apresentados, percebe-se que a categoria dos profissionais liberais apresenta os seguintes aspectos: a) trata-se de pessoa física prestadora de serviço; b) exerce

sua profissão com total autonomia técnica, livre de qualquer subordinação a outrem (chefe, patrão ou empregador), em relação ao modo de realização de seu serviço; c) detém conhecimentos técnicos especializados; e d) exerce uma profissão regulamentada ou não por lei.

Quanto à qualificação técnica dos profissionais liberais, Francisco Antônio Feijó (2006), presidente da CNPL, vaticina que estes devem ter uma formação específica, seja mediante graduação universitária ou formação técnica ou profissionalizante. Ademais, devem estar registrado em uma ordem ou conselho profissional, sendo os únicos que podem exercer determinada atividade profissional regulamentada em lei específica (FEIJÓ, 2006). Incluir-se-ia nesta concepção de profissional liberal, o jornalista, o dentista, o advogado, o engenheiro, o médico, o psicólogo *etc.*, desde que prestem serviço com total autonomia técnica, sem subordinação ao tomador quanto ao modo de concretização do trabalho para qual foi contratado.

Assim, o exercício de profissão liberal pressupõe a prestação de labor humano qualificado técnico-cientificamente. Presente sempre o aspecto do esforço físico e/ou intelectual humano na atividade liberal, não há como se negar que a contratação dos serviços desses profissionais importa em uma relação de trabalho.

Iniludível também que os profissionais liberais, por prestarem seu trabalho com liberdade de execução correspondem a um tipo particular de trabalhadores autônomos. Neste sentido, o renomado autor Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 201) ensina que: “Há autônomos profissionais liberais, como o advogado e o consultor com seu escritório, o médico e o dentista com o seu consultório [...]”.

Os profissionais liberais receberam tal epíteto, justamente, por exercerem suas profissões com liberdade, sem a subordinação jurídica ao tomador de serviços quanto o modo de execução do trabalho, assumindo todos os riscos de suas atividades econômicas. São, portanto, típicos trabalhadores autônomos.

Na verdade, o profissional liberal é uma modalidade específica do gênero trabalhador autônomo. O trabalhador autônomo pode ser qualquer indivíduo, com ou sem qualificação profissional técnica, que exerce seu mister com liberdade de execução e trabalham por contra e em proveito próprio. Já o liberal é aquele que exerce sua profissão de forma autônoma, mas com alguns outros requisitos, como: qualificação técnica ou universitária do profissional, a atividade exercida é regulamentada em lei própria, registro do profissional em ordem ou conselho de sua categoria profissional e filiação do trabalhador ao

sindicato de sua categoria, pagando contribuição anual para exercer sua atividade profissional. (FEIJÓ, 2006).

Outrossim, a relação jurídica decorrente da contratação dos profissionais liberais, por se funda na pactuação de prestação de labor humano, trata-se de uma típica relação de trabalho.

Conforme reiterada vezes asseverado, a Emenda Constitucional 45 ampliou significativamente a competência justralhista. Com a novel redação do inciso I, do art. 114 da Constituição, da CF/88, passaram ser da alçada da Justiça Laboral passou todas as ações oriundas da relação de trabalho. Se a anterior redação do art. 114 limitava a competência da Justiça Obreira para julgar apenas as controvérsias instaladas entre trabalhadores e empregadores (relação de emprego); a nova redação deste artigo, imposta pela EC 45/2004, a tornou competente para o amplo espectro dos litígios advindos da relação de trabalho.

A relação de emprego, como já cediço, corresponde apenas a uma limitada espécie do amplíssimo gênero relação de trabalho. A expressão “relação de trabalho” engloba todas as relações jurídicas decorrentes da prestação de serviço fundado no trabalho humano. A relação trabalhista abrange a relação de emprego, o trabalho eventual, o **trabalho autônomo**, o trabalho avulso, o trabalho parassubordinado e todas as outras formas hodiernas de pactuação do labor humano.

Destarte, se compete a Justiça Obreira julgar todos os litígios oriundos da relação do trabalho, por uma relação de continência - o trabalho autônomo é espécie do gênero relação de trabalho -, inexorável é a competência de tal Justiça para apreciar as ações oriundas da prestação de serviços por profissionais liberais, posto que estes corresponde a modalidade especial de trabalhadores autônomos. Assim, é da alçada da Justiça do Trabalho processar qualquer litígio advindo do trabalho humano, incluídos os referentes à cobrança de honorários por profissões liberais.

O Egrégio Superior Tribunal de Justiça, no entanto, editou enunciado sumular em sentido contrário, atribuindo a competência *sub oculis* às Justiças Estaduais Comum.

#### 4.3.2 Análise crítica da base de precedentes da Súmula 363 - STJ

O enunciado nº 363 do entendimento jurisprudencial dominante do Superior Tribunal de Justiça teve como precedentes as decisões da lavra deste Tribunal Superior nos

seguintes conflitos de competência: CC 15.566/RJ<sup>24</sup>, CC 30.074/PR<sup>25</sup>, CC 36.517/MG<sup>26</sup>, CC 36.563/SP<sup>27</sup>, CC 46.562/SC<sup>28</sup>, CC 51.937/SP<sup>29</sup>, CC 52.719/SP<sup>30</sup>, CC 65.575/MG<sup>31</sup> e CC 93.055/MG<sup>32</sup>.

Tratam-se, em sua totalidade, de conflitos de competência negativos suscitados entre juízos de direito e juízos trabalhistas. Ademais, as pretensões autorais iniciais que originaram cada um desses conflitos tinham como pedido o recebimento de valores por serviços prestados, requeridos por profissionais liberais das mais variadas áreas (médicos, advogados, dentistas e jornalistas). E, em todos os CC's, o Superior Tribunal de Justiça entendeu ser competente a Justiça Estadual.

As ações que deram causa aos aludidos conflitos de competência embasavam-se em relações jurídicas firmadas a partir da prestação de serviços por profissionais liberais a determinados tomadores de serviços. Ora, presente a prestação de labor humano, inegável a configuração de uma típica relação de trabalho entre as partes litigiosas. Compete, portanto, a Justiça Laboral processar e julgar esses litígios envolvendo profissionais liberais, em sentido contrário do que entende o STJ.

Outrossim, os argumentos apresentados pelo Superior Tribunal de Justiça nos conflitos de competência que serviram de precedentes para a elaboração da Súmula em realce são facilmente rechaçados.

Nos conflitos de competência de números 15.566, 30.074, 36.517 e 36.563, o STJ atribuiu a Justiça Comum a competência das pretensões autorais iniciais, por entender que na prestação de serviços por profissionais liberais não se configura a existência de vínculo empregatício.

Inicialmente, cumpre observar que esses últimos conflitos de competência citados foram julgados antes da entrada em vigência da famigerada Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, posto que as datas da publicação de suas decisões são, respectivamente: 15/04/1996, 04/12/2000, 18/11/2002 e 03/05/2004.

O entendimento do Superior Tribunal de Justiça de que a prestação de trabalho por profissionais liberais não configura relação de emprego é plenamente acertada, segundo

<sup>24</sup> STJ/2ª Seção, CC 15566/RJ, Rel. Min. Sálvio de Figueiredo Teixeira, j. 13/3/1996, DJ 15/4/1996, p. 11485.

<sup>25</sup> STJ/2ª Seção, CC 30074/PR, Rel. Min. Antônio De Pádua Ribeiro, j. 8/11/2000, DJ 4/12/2000, p. 51.

<sup>26</sup> STJ/2ª Seção, CC 36517/MG, Rel. Min. Ari Pargendler, j. 23/10/2002, DJ 18/11/2002, p. 155.

<sup>27</sup> STJ/2ª Seção, CC 36563/SP, Rel. Min. Castro Filho, j. 14/04/2004, DJ 03/05/2004, p. 90.

<sup>28</sup> STJ/2ª Seção, CC 46562/SC, Rel. Min. Fernando Gonçalves, j. 10/08/2005, DJ 05/10/2005, p. 159.

<sup>29</sup> STJ/2ª Seção, CC 51937/SP, Rel. Min. Carlos Alberto Menezes Direito, j. 9/11/2005, DJ 19/12/2005, p. 207.

<sup>30</sup> STJ/1ª Seção, CC 52719/SP, Rel. Min. Denise Arruda, j. 11/10/2006, DJ 30/10/2006, p. 214.

<sup>31</sup> STJ/1ª Seção, CC 65575/MG, Rel. Min. Castro Meira, j. 8/8/2007, DJ 27/8/2007, p. 176.

<sup>32</sup> STJ/1ª Seção, CC 93055/MG, Rel. Min. Teori Albino Zavascki, j. 26/3/2008, DJe 7/4/2008.

os ensinamentos da doutrina pátria. Da mesma forma, era correto o seu posicionamento, no período anterior a vigência da EC 45/2004, de que tais causas eram da competência da Justiça Comum. Ocorre que, com o advento da Emenda nº 45, alterou-se a estrutura de distribuição de competências no Judiciário brasileiro, tornando superado esse entendimento do STJ.

Antes da EC 45/2004, a Justiça Laboral era competente originalmente apenas para julgar as demandas advindas exclusivamente da relação de emprego. Portanto, nesse tempo, não era da competência justralhista natural as causas envolvendo profissionais liberais, posto que estes não são empregados, mas sim trabalhadores autônomos. No entanto, com a nova redação do art. 114 da CF/88, dada pela aludida Emenda Constitucional, a Justiça Obreira teve sua competência material originária ampliada para processar todas as demandas oriundas da prestação de serviço por pessoa física, ou seja, advindas da relação de trabalho. Esta última relação abrange não somente a relação de emprego, mas outras modalidades de trabalho, incluindo o trabalho autônomo (profissionais liberais). Enfim, com o advento da EC 45/2004, a Justiça Trabalhista passou a ser competente para julgar naturalmente os litígios envolvendo profissionais liberais.

Desta forma, considero não ser válida a utilização dos *susso* enumerados conflitos de competência como precedentes na edição da Súmula 363 do STJ. Tais decisões foram tomadas sob uma égide constitucional já superada pela Emenda Constitucional 45/2004, a qual derogou normas de competência que influenciaram no juízo do Superior Tribunal de Justiça à época. Atualmente, existe outra realidade jurídico-constitucional da competência da Justiça do Trabalho, imposta pela EC 45.

Repudiável, portanto, essa artimanha utilizada pelo STJ de valer-se de precedentes que não mais condizem com a realidade do texto da nossa Lei Suprema para fundamentar uma súmula restritiva da atual competência constitucional da Justiça do Trabalho.

Os outros conflitos de competência, os CC 46.562, CC 51.937, CC 52.719, CC 65.575 e CC 93.055, foram julgados posteriormente a Emenda Constitucional 45/2004 - as datas de publicação das decisões dos retro-enumerados conflitos são, respectivamente: 05/10/2005, 19/12/2005, 30/10/2006, 27/08/2007 e 07/04/2008. No entanto, os argumentos apontados pelo Egrégio Superior Tribunal de Justiça na resolução desses CC's se mostram igualmente falaciosos.

Em resumo, nesses últimos conflitos de competência, o STJ entendeu que os contratos de prestação de serviços celebrados entre profissionais liberais e seus clientes são disciplinados unicamente por normas de direito civil, razão pela qual a relação jurídica existente entre as partes não pode ser considerada de natureza trabalhista. Afirma ainda que a

pretensão autoral nas demandas originárias dos conflitos de competência não visa o reconhecimento do vínculo empregatício, tampouco o recebimento de verbas trabalhistas, mas sim o recebimento da importância correspondente aos serviços prestados na qualidade de *freelancer*, o que não se caracteriza como verbas trabalhistas. Desta forma, estabelece que a competência para referidas causas seria da Justiça Comum, e não da Justiça do Trabalho.

Ocorre que, conforme farta e reiteradamente consignado, a simples presença de uma obrigação de fazer consubstanciada na prestação de serviços por uma pessoa física (labor humano) a determinada pessoa ou ente já é elemento suficiente para caracterizar determinada relação jurídica como relação de trabalho (DELGADO, 2008).

Na relação contratual entre o profissional liberal (prestador de serviços) e o tomador de serviços (destinatário), o primeiro se obriga a desenvolver determinada atividade de sua especialidade, em troca de uma contraprestação (honorários) a ser paga pelo segundo. A relação contratual firmada, portanto, tem como objeto a prestação de serviços por uma pessoa física. Como se vê e infere-se, a atividade dos profissionais liberais corresponde a uma típica relação de trabalho, ao contrário do que o STJ persiste em afirmar erroneamente.

Ademais, o argumento utilizado, de que o fato de ser a relação jurídica entre profissional liberal e cliente disciplinada unicamente por normas civilistas a descaracteriza como relação de trabalho, não se sustenta.

Rememorando assunto já elucidado no capítulo anterior (ver seção 3.5), o Direito Material do Trabalho está codificado na Consolidação das Leis do Trabalho, a qual tem como cerne disciplinar a relação entre empregados e empregadores. Ocorre que, com a ampliação da competência da Justiça Obreira imposta pela EC 45/2004, o magistrado trabalhista passou a valer-se de outros ramos do direito material, e não apenas do Direito do Trabalho, posto que as relações laborais não se restringem apenas a relação de emprego e que a CLT, por sua vez, limita-se a regular apenas os vínculos empregatícios.

A alteração imposta pela EC 45/2004 conferiu ao juízo trabalhista competência inclusive para apreciar as demandas que envolvam aspectos exclusivamente civis, desde que relação jurídica primária que deu causa ao pedido seja uma relação de trabalho. E a pactuação dos serviços prestados por profissionais liberais é um exemplo nítido de relação de trabalho cujo contrato é regido por normas predominantemente do Direito Civil.

Mesmo quando a causa de pedir da ação não se fundar em liame empregatício, mas sim no ajuste (contratual) de uma das outras modalidades de relação de trabalho, a Justiça do Laboral será competente para processar a ação. Nessas causas, o juiz trabalhista poderá invocar outros ramos do direito material para dirimir o litígio, como o Direito Constitucional,

a legislação civil comum, normas consumeristas (Código de Defesa do Consumidor) ou até mesmo outras regras da legislação extravagante, ainda que o processamento dos feitos seja regido especialmente pelas normas processuais trabalhistas (MOLINA, 2008).

Negar que a jurisdição trabalhista possa valer-se de normas de outros ramos do direito material diverso do Direito do Trabalho é negar a indiscutível interdependência dos ramos do Direito, bem como inviabilizar a atividade plena da Justiça do Trabalho, órgão especializado do Judiciário brasileiro que visa conferir maior efetividade à prestação da tutela jurisdicional pelo Estado e atualmente competente para julgar todas as ações oriundas da relação de trabalho (art. 114, inc.I, da CF/88).

A respeito da competência da Justiça Obreira para processar demandas que envolva a prestação de serviço por profissional liberal, esclarecedor e conclusivo é o magistério de Teixeira Filho (2005, p.14):

Sob essa nova perspectiva, poderão figurar, doravante, em um dos pólos da relação jurídica processual, na esfera da Justiça do Trabalho, trabalhadores autônomos em geral, como: contadores, contabilistas, consultores, engenheiros, arquitetos, eletricitas, jardineiros, pintores, pedreiros, carpinteiros, mestres-de-obras, decoradores, costureiras, manicuras, *personal trainer*, corretores, representantes comerciais, apenas para nomear alguns. Nestas situações como é evidente, o juiz não aplicará a legislação trabalhista, mas sim, a legislação civil reguladora da relação jurídica material, intersubjetiva, segundo as particularidades de cada caso concreto.

Ainda sobre o assunto, ao comentar as inovações trazidas pela Emenda Constitucional 45, leciona em sentido semelhante o juiz trabalhista Fernandes Godinho (2004):

Os trabalhadores autônomos de um modo geral, bem como os respectivos tomadores de serviço, terão as suas controvérsias conciliadas e julgadas pela Justiça do Trabalho. Corretores, representantes comerciais, representantes de laboratório, mestre-de-obras, médicos, publicitários, estagiários, eventuais, contratados do poder público por tempo certo ou por tarefa, consultores, contadores, economistas, arquitetos, engenheiros, dentre tantos outros profissionais liberais, ainda que não empregados, assim como também as pessoas que locaram a respectiva mão-de-obra (contratantes), quando do descumprimento do contrato firmado para a prestação de serviços, podem procurar a Justiça do Trabalho para solucionar os conflitos que tenham origem em tal ajuste, escrito ou verbal.

Discussões em torno dos valores combinados e pagos, bem como a execução ou não dos serviços e a sua perfeição, além dos direitos de tais trabalhadores, estarão presentes nas atividades do magistrado do trabalho.

Enfim, atualmente, para se determinar a competência da Justiça do Trabalho não importa que a resolução dos litígios dependa da aplicação de normas substantivas do Direito do Trabalho, do Direito Civil ou de qualquer outra ramo jurídico, mas sim que o conteúdo do pedido da ação se fundamente na pactuação de uma relação trabalhista.

Discordo, *data maxima venia*, do entendimento sumular do Egrégio Superior Tribunal de Justiça. Entendo que o profissional autônomo liberal que não recebe a contraprestação por seus serviços prestados deve ter sua ação de cobrança julgada pela Justiça do Trabalho. Ainda que não se trate de uma relação de emprego, posto a ausência de subordinação do profissional liberal em relação ao tomador de serviços, irretorquível que a relação contratual entre as partes resulta em uma relação de trabalho. E instaurado um processo que tenha como cerne de sua causa de pedir em liame trabalhista, a competência para julgá-lo será da Justiça Obreira.

Destarte, com base na análise da fragilidade dos argumentos utilizados na solução dos conflitos de competência tomados como precedentes para a edição do enunciado sumular, bem como na opinião da mais abalizada doutrina, entendo ser inconstitucional a Súmula nº 363 do STJ inconstitucional por suprimir da seara da Justiça do Trabalho uma de suas novas competências, implementada pela Emenda Constitucional 45/2004.

Por contrariar explicitamente o preceito do art. 114, inciso I, da CF/88, julgo ser inconstitucional o enunciado da Súmula 363 do STJ. Tal dispositivo constitucional reserva a Justiça do Trabalho as lides advindas de todas as modalidades de relação de trabalho, sem fazer qualquer ressalva ao profissional liberal. Não pode, portanto, o Superior Tribunal de Justiça impor uma mutação ao texto constitucional a partir de um mero enunciado sumular seu.

#### **4.4 Ações ajuizadas por estagiários**

O Superior Tribunal de Justiça também se vale de uma restritiva interpretação da expressão “relação de trabalho” para limitar a competência da Justiça Trabalhista no que se refere às demandas que tenham sua causa de pedir embasada em um contrato de estágio.

Foi o que ocorreu, muito recentemente, no processamento do Conflito de Competência nº 98.839, de São Paulo, pela Segunda Seção do STJ, julgado em 23 de fevereiro de 2010 e cuja decisão foi publicada no DJe em 25/02/2010. A decisão final do Superior Tribunal de Justiça no aludido conflito foi relatada pelo eminente Sr. Ministro Sidnei Beneti.

O CC 98.839/SP refere-se a um conflito de competência negativo suscitado por um Juízo do Trabalho (juízo suscitante) em face de um Juízo de Direito (juízo suscitado). Questionava-se qual seria o órgão jurisdicional competente para julgar uma ação de indenização por danos materiais e estéticos, em razão de um acidente ocorrido em ambiente

de trabalho, movida por uma estudante (estagiária) contra o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE). Nesta decisão monocrática do Exmo. Sr. Ministro Sidnei Beneti, o Superior Tribunal de Justiça entendeu ser competente para julgar a demanda o Juízo de Direito (Justiça Comum). O eminente Ministro fundamentou sua decisão no seguinte argumento: “A prestação de estágio, pela nítida função educacional, não gera vínculo de natureza trabalhista, o que de pronto afasta a competência da Justiça especializada” (STJ/2ª Seção, CC 98839/SP, Rel. Min. Sidnei Beneti, j. 23/2/2010, DJe 25/2/2010).

#### 4.4.1 Estagiário como tipo de trabalhador *lato sensu*

Os doutrinadores pátrios do Direito do Trabalho ensinam que o estágio corresponde a uma modalidade da genérica relação de trabalho. Neste sentido leciona Maurício Godinho Delgado (2008, p. 321):

Há, porém outras **relações de trabalho** gestadas na dinâmica social muito próximas, do ponto de vista jurídico e social, à relação empregatícia, mas que com ela não se confundem. [...] É o que ocorre com o **estágio**, desde que regularmente formado e praticado. (grifos acrescentados).

Por o contrato de estágio traduzir umas das formas hodiernas de ajuste da prestação de trabalho humano, a relação jurídica dele decorrente caracteriza-se como uma relação de trabalho (DELGADO, 2008).

A Nova Lei dos Estagiários (Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008), no *caput* de seu primeiro artigo, apresenta a seguinte definição legal de estágio:

Art. 1º. Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

E o parágrafo segundo do mesmo artigo acrescenta ainda:

Art. 1º. § 2º. O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Da simples leitura desses dispositivos legais, infere-se que o estágio envolve uma prestação de serviços (dispêndio de esforço humano) por um estudante-estagiário a uma entidade cedente (pessoa jurídica de direito público ou privado), desenvolvida em ambiente de trabalho, e que tem uma função eminentemente pedagógica, voltada para o treinamento do

estudante para a vida profissional. É uma forma de proporcionar ao estudante uma **experiência prática** na linha de sua formação profissional. Enquanto a pessoa cedente auferir vantagens com os serviços prestados pelo estagiário; este, em contrapartida, ganha aprendizado prático em sua área de formação profissional. O estagiário pode ainda, mas não necessariamente, receber uma contraprestação pecuniária, denominada de bolsa-estágio.

Ademais, a doutrinadora jurtrabalhista Vólia Bonfim Cassar (2009, p. 258) apresenta a seguinte definição de estagiário:

Considera-se estagiário o estudante que, sem vínculo de emprego, presta serviços a uma pessoa jurídica, que lhe oferece um procedimento didático-profissional, que envolve atividades sociais, profissionais e culturais, através da participação em situações reais de vida e de trabalho, sob a coordenação da instituição de ensino, estágio curricular.

Presente o elemento de prestação de serviços por uma pessoa física no conceito de estágio, indubitável a caracterização da relação jurídica resultante do contrato de estágio como uma relação de trabalho e, conseqüentemente, a qualificação do estagiário como uma modalidade particular de trabalhador em sentido amplo.

#### 4.4.2 Fragilidade da base de precedentes do CC 98.839

A decisão monocrática no CC nº 98.839/SP foi fundamentada ainda nos seguintes precedentes: CC 40.437/RJ<sup>33</sup>, CC 29.637/MG<sup>34</sup> e CC 20.335/PE<sup>35</sup>. Em suma, esses

<sup>33</sup> Ementa: CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA COMUM E JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO DE COBRANÇA. ESTÁGIO ESTUDANTIL. DEMANDA PROPOSTA COM BASE NO DIREITO COMUM, SEM INVOCAÇÃO DE VÍNCULO TRABALHISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. I - A competência entre a Justiça Estadual e a Justiça do Trabalho é determinada por lei com base na natureza da relação jurídica litigiosa. Sua fixação, em cada caso, deve levar em conta a causa de pedir e o pedido efetivamente deduzidos na petição inicial. II - Na hipótese, o autor propôs ação de cobrança com base no direito comum, sem invocar vínculo trabalhista. III - Conflito conhecido para declarar a competência do Juízo de Direito da 6ª Vara Cível de Nova Iguaçu/RJ. (STJ/1ª Seção, CC 40437/RJ, Rel. Min. Teori Albino Zavascki, decisão unânime, DJe 03/05/2004).

<sup>34</sup> Ementa: CONFLITO DE COMPETÊNCIA. JUÍZO DO TRABALHO E JUÍZO DE DIREITO. RECLAMATÓRIA. ESTAGIÁRIA. I - Compete ao Juízo de Direito processar e julgar reclamação trabalhista baseada em contrato de estágio, haja vista que a Lei nº 6.494/77, art. 4º, regulamentada pelo Decreto nº 87.497/82, dispõe que a relação decorrente de contrato como o da espécie não cria vínculo trabalhista. II - Conflito conhecido para declarar a competência do Juízo de Direito. (STJ/2ª Seção, CC 29637/MG, Min.-Rel. Ari Pargendler, Rel. p/ acórdão Min. Carlos Alberto Menezes Direito, j. 25/6/2003, DJ 19/12/2003, p. 311).

<sup>35</sup> Ementa: RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. CONFLITO DE COMPETÊNCIA. CONTRATO DE ESTÁGIO. I - Se o contrato de estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, conforme dispõe o art. 4º da Lei nº 6.494/77, o litígio daí decorrente não se insere nas hipóteses de competência da justiça do trabalho, a este não cabendo processar e julgar o feito. II - Conflito conhecido para declarar-se competente o Juízo de Direito da 1ª Vara da Fazenda Pública do Recife - PE, o suscitante. (STJ/3ª Seção, CC 20335/PE, Rel. Min. Anselmo Santiago, j. 13/5/1998, DJ 17/8/1998, p. 17).

precedentes tratavam de conflitos de competências suscitados nos autos de demandas instauradas entre estudantes e as entidades (públicas ou privadas) concedentes do estágio.

Entretanto, conforme se explicitará doravante, os argumentos expostos pelo STJ na resolução dos *susos* enumerados conflitos de competência usados como base de precedente mostram-se igualmente falaciosos.

O acórdão do CC 40.437/RJ afirma que a distinção entre a competência da Justiça Estadual e da Justiça Trabalhista é feita com base na natureza da relação jurídica litigiosa, ou seja, a partir do critério material de determinação de competência. Nessa concepção, como a demanda em comento envolvia matéria predominantemente civil, inexistiria vínculo trabalhista, sendo da Justiça Comum a competência para a causa.

Ocorre que, conforme anteriormente consignado, a Reforma do Judiciário ampliou consideravelmente a competência material da Justiça Trabalhista. Se, antes da EC nº 45/2004, as competências trabalhistas se resumia a processar e julgar as demandas advindas de relações empregatícias; com a publicação desta Emenda, a Justiça Laboral passou a ser competente para julgar as relações processuais instauradas com base em uma relação de trabalho. Em outras palavras, anteriormente a Reforma do Judiciário, as relações jurídicas litigiosas submetidas ao crivo da Justiça Laboral tinham natureza exclusivamente empregatícia; atualmente, podem ser ajuizadas na Justiça Obreira causas embasadas em relações jurídicas trabalhistas de sentido amplo, que inclui, além da relação de emprego, outras modalidades de relação de trabalho. Enfim, o critério material determinativo das competências juslaborais passou do aspecto da relação empregatícia para o da relação laboral.

Assim, as pretensões deduzidas a partir de uma relação jurídica entre estagiário e o ente cedente do estágio, como nítida relação de trabalho que esta é, devem ser processadas e julgadas pela Justiça do Trabalho.

Ademais, o argumento de que ação proposta pelo estagiário trata basicamente de Direito Civil também não se sustenta. Já se afirmou que, com a ampliação da competência da Justiça Obreira para julgar todos os litígios oriundos e decorrentes da relação de trabalho, os togados trabalhistas passaram a ser valer de outros ramos do direito material distintos do Direito do Trabalho (incluindo-se aí o Direito Civil) para dirimir os conflitos de interesses postos sob seu crivo.

No CC nº 29.637/MG, o Superior Tribunal de Justiça entendeu não ser da alçada da Justiça Laboral as reclamações embasadas em contrato de estágio, porquanto a Lei nº 6.494/77, em seu art. 4º, determina que a relação decorrente do contrato em testilha não gera vínculo trabalhista de qualquer natureza.

Ocorre que o citado artigo da Lei nº 6.494/77, a qual regulamentava os estágios prestados por estudantes, não preceitua, de forma alguma, que o contrato de estágio não cria vínculo trabalhista, mas determina tão-somente que não gera liame empregatício. Para se constatar tanto, transcreve-se *ipsis literis* a redação do art. 4º:

Art. 4º. **O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza** e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais. (grifo nosso).

No mesmo sentido estabelece o art. 6º do Decreto nº 87.497, de 18.08.1982, que regulamentava a Lei 6.494/77:

Art. 6º. **A realização do estágio curricular**, por parte de estudante, **não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza**. (grifo acrescido).

O estágio estudantil, quando remunerado (bolsa-estágio), se assemelha bastante a relação de emprego, visto que apresenta todos os requisitos necessários a caracterização do vínculo empregatício: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação jurídica ao tomador de serviços. O legislador, entretanto, preferiu afastar expressamente essa assimilação. Esta presunção legal de descaracterizar o contrato de estágio como uma relação de emprego decorre do fato de que o escopo do estágio é a formação profissional do estudante, tendo predominantemente uma função didático-pedagógica (CASSAR, 2009).

Trata-se de artifício legal adotado pelo legislador ordinário na tentativa de fomentar a preparação do estagiário para sua vida profissional e para o mercado de trabalho, cada vez mais exigente. O legislador preferiu desonerar a relação de estágio das garantias trabalhistas presentes na CLT e das contribuições sociais, encargos estes inerentes ao vínculo empregatício, com o objetivo de aumentar as ofertas de estágio no mercado de trabalho. Neste sentido, vaticina Godinho Delgado (2008, p. 323/324):

Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, partícipe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação — e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo —, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos justrabalhistas a **essa relação de trabalho *lato sensu***. (grifo acrescido).

Insta reparar que Delgado (2008), na citação supra, novamente classifica o contrato de estágio como uma relação de trabalho *lato sensu*. Como cediço, o conceito de relação trabalhista é bem mais amplo do que o de relação de trabalho empregatícia. O contrato de estágio não pode acarretar a criação de uma relação empregatícia, mas sempre produzirá uma relação de trabalho entre o estagiário e a cedente do estágio.

Ainda focando-se no CC 29.637/MG, imperioso destacar excerto do brilhante voto, embora vencido, do Ministro Ari Pargendler, ministro-relator na ocasião:

[...] a meu juízo, o estágio tem o sentido profissionalizante e constitui espécie de relação de trabalho (CF, art. 114).  
Os litígios daí decorrentes, v.g., falta de pagamento da remuneração, e outros, estão sujeitos à jurisdição da Justiça do Trabalho. (STJ/2ª Seção, CC 29637/MG, Rel.-Min. Ari Pargendler).

Portanto, seguindo a concepção das novas competências juslaborais, a pretensão ajuizada com base em relação jurídica formada de estágio é inexoravelmente da competência da Justiça Trabalhista, por o estágio se enquadrar como um tipo da genérica relação de trabalho.

Fora isso, a citada Lei nº 6.494/77 foi expressamente revogada pelo art. 22 da Lei nº 11.788/2008, a qual igualmente disciplina o estágio de estudantes. A Nova Lei dos Estagiários, contudo, também determina que o estágio - tanto o obrigatório, como o não obrigatório - não cria vínculo empregatício de qualquer natureza (art. 3º, *caput*, da Lei 11.788/2008).

Determina ainda que a violação aos seus dispositivos legais ou a qualquer obrigação contido no termo de compromisso caracterizará vínculo empregatício entre o estudante e a parte concedente do estágio, para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária (art. 15 c/c art. 3º, §2º, da Lei 11.788/2008).

Caso o contrato de estágio celebrado não atenda aos requisitos legais essenciais, não cumprindo sua função de aperfeiçoamento da formação acadêmica profissional e complementação da escolaridade do educando, a relação jurídica dele decorrente será de emprego, e não de estágio. Busca-se com isso evitar a contratação de estagiários como forma de mascarar um típico contrato de emprego materialmente, porém menos oneroso, posto que o contrato de estágio é desonerado das obrigações trabalhistas previstas na CLT e das obrigações previdenciárias.<sup>36</sup>

Em momento algum da Nova Lei dos Estagiários, entretanto, nega-se que o contrato de estágio acarrete uma relação de trabalho entre o educando e a parte concedente.

<sup>36</sup> No estágio remunerado, não incide contribuição previdenciária ou de FGTS sobre o valor da bolsa-estágio.

No último dos conflitos de competências citados como base de precedente, o Ministro-Relator Anselmo Santiago asseverou que, como o contrato de estágio não gera vínculo empregatício de qualquer natureza, conforme dispõe expressamente o art. 4º da Lei 6.494/77, as demandas envolvendo estagiários não seriam da competência da Justiça do Trabalho.

Essa decisão tomada no CC 20.335/PE, a época de seu julgamento (j. 13/05/1998), era plenamente acertada e válida. Ocorre que esse julgado é anterior a Emenda Constitucional nº 45/2004.

Como a Antiga Lei dos Estagiários - bem como a nova Lei - disponha expressamente que a realização de estágio não criava vínculo empregatício de qualquer natureza, e como, antes da EC 45/2004, à Justiça do Trabalho competia apenas julgar e processar os litígios entre empregados e empregadores, acertada foi a decisão do eminente Ministro Santiago na época.

Correta e válida, no entanto, apenas no período anterior à Reforma do Judiciário, implementada pela EC 45/2004. Sob o pálio do atual texto da Constituição, com a nova redação dada ao art. 114 da CF/88, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para julgar e processar as ações originadas da relação de trabalho, incluindo-se aí as relações jurídicas advindas da realização de estágio pelos educandos. Dissonante da atual realidade constitucional, portanto, a decisão exarada pelo STJ no CC 20.335, o que invalida a sua utilização como precedente para solucionar um conflito de competência contemporâneo.

Insta salientar que os outros dois precedentes também são anteriores a EC nº 45/2004. Portanto, esse contra-argumento de utilização de precedentes anacrônicos pelo STF no julgamento do CC 98.839/SP também é aplicável aos anteriores CC 40.437/RJ e CC 29.637/MG.

Indubitável que o serviço prestado pelos estagiários tem caráter trabalhista, mesmo que não seja disciplinado pela CLT. A legislação trabalhista consolidada disciplina os direitos e obrigações das partes apenas nas relações de emprego, e não em todas as relações de trabalho *lato sensu*.

Asseverar que a relação entre um estagiário e a parte cedente não se trata de uma relação de trabalho é fugir flagrantemente da natureza dessa relação jurídica. Por isso, particularmente, entendo ser a Justiça do Trabalho competente para julgar e processar as relações processuais instauradas a partir de contrato de estágio.

#### 4.4.3 Competência da Justiça do Trabalho para as ações indenizatórias decorrentes da relação de trabalho

O Conflito de Competência nº 98.839/SP foi suscitado a partir da pretensão autoral de certa estudante-estagiária de receber indenização em razão de danos materiais e estéticos decorrentes de acidente de trabalho.

Conforme ensinado no capítulo anterior (ver seção 3.4) as ações indenizatórias em razão de acidente de trabalho não são decorrentes da relação trabalhista, e não oriundas dela. Nas ações oriundas da relação laboral os direitos e deveres discutidos em juízo são aqueles existentes naturalmente na pactuação da prestação de labor humano, ou melhor, prerrogativas e obrigações inerentes à própria relação de trabalho. E isto não ocorre com as demandas indenizatórias em virtude de acidente ocorrido em ambiente de trabalho.

Nas ações indenizatórias por danos morais e materiais sofridos em acidente de trabalho, o direito de indenização pleiteado resulta de um fato esdrúxulo a relação laboral, que ocorre apenas em caráter de exceção em uma relação de trabalho. Não se trata de um direito entranhado a relação de trabalho.

Diante desse contexto jurídico, a competência da Justiça Laboral para julgar as ações de indenização por dano moral, material ou estético sofrido em acidente de trabalho não se enquadraria na previsão genérica do art. 114, inciso I, da Constituição Federal de 1988. Tal inciso prevê a competência justralhista apenas para julgar e processar as controvérsias **oriundas** da relação de trabalho. A ação indenizatória em comento, como *suso* esclarecido, é decorrente da relação de trabalhista. Enquadrar-se-ia, logo, na hipótese genérica positivada no art. 114, inciso IX, da CF/88, a qual, no entanto, depende de norma infraconstitucional autorizadora.

O inciso VI da novel redação do art. 114 da Magna Carta, malgrado, determina expressamente que cabe a Justiça do Trabalho processar e julgar “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”. Luzidia, portanto, a competência juslaboral para processar a pretensão autoral que suscitou o CC nº 98.839/SP, uma vez que se tratava de ação ajuizada por estagiária requerendo indenização por danos materiais e estéticos em razão de acidente ocorrido em ambiente de trabalho. Se os danos sofridos pela estudante decorreram de uma relação de estágio, e se a relação de estágio é uma das modalidades da genérica relação de trabalho, por subjunção, infere-se que os danos materiais e estéticos em comento são decorrentes de relação de trabalho.

Enfim, insta salientar que a competência da Justiça do Trabalho para julgar a ação de indenização por danos materiais e estéticos sofridas por estagiária em razão de acidente de trabalho, que originou o CC 98.839/SP, decorre da previsão constitucional positivada no inciso VI do art. 114 da CF/88, e não da hipótese de competência justralhista expressa no inciso I do mesmo artigo da Constituição.

## 5 CONCLUSÃO

A Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004, ao reestruturar a organização do Poder Judiciário brasileiro, ampliou enormemente a esfera de competência da Justiça do Trabalho. Esta Justiça especializada passou a ser competente para processar e julgar todas “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios” (art. 114, inc. I, da CF/88).

Antes da EC 45/2004, a Justiça Laboral era competência originalmente apenas para processar e julgar as controvérsias advindas do vínculo empregatício. O critério determinativo da competência material originária transmudou-se, com o advento da Emenda 45, do aspecto de ação embasada em uma relação de emprego para o de controvérsia oriunda de uma relação de trabalho.

A Reforma do Judiciário aumentou pomposamente o espectro de competências justralhistas por ser a relação de emprego uma específica modalidade do amplíssimo gênero relação de trabalho. A relação laboral, além da relação de emprego, abrange todas as formas hodiernas de pactuação do labor humano, incluindo a relação trabalhista institucional (regime do servidor público estatutário e do servidor temporário), a relação de trabalho autônomo (profissões liberais) e a relação de estágio.

A competência da Justiça Laboral para julgar as controvérsias oriundas de toda forma de relação de trabalho é imposta diretamente da Constituição Federal, nossa Lei Suprema, e tem aplicação imediata, passando a vigorar desde a entrada em vigência da EC 45/2004. O art. 114, inc. I, da Carta de 1988, portanto, tem eficácia plena.

O Supremo Tribunal Federal e o Superior Tribunal de Justiça, no entanto, vêm castrando essa novel competência justralhistas. Estes Sodalícios Superiores adotaram um engenhoso artifício para limitar a atual competência da Justiça Laboral, qual seja, uma interpretação errônea da expressão “relação de trabalho”, restringindo seu verdadeiro alcance. Em grosso modo, o STF e o STJ vêm equiparando os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego, o que é inadmissível.

O legislador constituinte derivado da EC 45/2004 teve a nítida intenção de consolidar constitucionalmente a diferença entre os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego, evidenciando a distinta amplitude de cada um.

Na ADI nº 3.395/DF, o Supremo Tribunal Federal declarou a incompetência da Justiça Obreira pra julgar as controvérsias ajuizadas entre a Administração Pública e seus

servidores estatutários. Da mesma forma, o Tribunal Constitucional vem castrando a competência justralhista para processar as ações instauradas por servidores públicos temporários contra o Estado. Se a revogada redação do artigo 114 da Constituição, por referir-se apenas aos litígios entre trabalhadores e empregadores, provocava dúvidas a respeito da competência da Justiça Trabalhista para dirimir os conflitos envolvendo o Estado e todos os servidores públicos (estatutários, celetistas e temporários), a novel redação do art. 114, inc. I, dada pela Emenda 45, deixou clara a aludida competência juslaboral, mantendo inclusive a referência expressa à pessoa da Administração Pública (direta e indireta).

A edição do enunciado nº 363 da súmula da jurisprudência dominante do Superior Tribunal de Justiça também teve como supedâneo a pérvida interpretação restritiva, pelos ministros do Tribunal da Cidadania, do termo “relação de trabalho”, inserto no art. 114, inc. I, da CF/88. O profissional liberal, como modalidade particular de trabalhador autônomo, constituem com seus clientes uma luzidia relação de trabalho. Soma-se, ainda, a fragilidade da base de precedentes deste enunciado sumular. O STJ, para elaborar sua Súmula 363, valeu-se da utilização anacrônica de conflitos de competência julgados antes da Emenda 45 como precedentes. Por isso tudo, considero ser a Súmula 363 do STJ inconstitucional, por contrariar expressamente o preceito do art. 114, inc. I, da Constituição.

Da mesma forma, em sede de inúmeros conflitos negativos de competência entre juízos comuns e juízos trabalhistas, suscitados ao Superior Tribunal de Justiça, este Tribunal Sumo vem castrando a atual competência justralhista para julgar as controvérsias oriundas da relação de estágio. Asseverar que o litígio entre o estagiário e a parte cedente não pode ser examinado pela Justiça Obreira é negar a essência do estágio, qual seja, a celebração de uma forma de prestação de serviços por pessoa física (relação de trabalho).

Ademais, com base em todo conteúdo do presente estudo, denota-se que essa restrição as atuais competências justralhista decorre de um “jogo político”, de uma disputa de poderes e influência entre as pessoas que compõem os diferentes órgãos do Poder Judiciário brasileiro.

Ao ampliar a competência da Justiça Trabalhista, a Emenda Constitucional 45, a contrário senso, reduziu a de outras Justiças (Justiça Comum Estadual e Federal), deslocando para a alçada juslaboral causas que eram originalmente da competência destas últimas. Provocou, assim, um embate de interesses por competência, que apresenta duas facetas: uma disputa positiva e outra disputa negativa.

Na disputa positiva de interesses, os magistrados dos diferentes ramos do Judiciário estão interessados em preservar suas competências. Foi justamente o que ocorreu

na ADI 3.395/DF, pela qual os juízes da Justiça Comum, especialmente os magistrados federais, buscaram retomar sua originária competência para julgar as controvérsias entre servidores públicos estatutários e a Administração. Por julgar tais conflitos, os juízes federais e estaduais detêm significativa influência tanto sobre a máquina estatal como sobre os servidores que compõem o quadro pessoal da Administração Pública. No outro lado, estavam magistrados trabalhistas e associações (como a ANAMATRA) que militavam pela manutenção das novas competências da Justiça Laboral.

Já na edição da Súmula 336 do STJ e no CC 98.839/SP, constata-se um disputa de interesses em sentido negativo, posto que as o Superior Tribunal de Justiça nesses casos valeu-se de conflitos negativos de competência instaurados entre juízos trabalhistas e juízos comuns como precedentes para suas decisões. Como o conflito negativo de competência somente é instaurado quando ambos os juízos envolvidos julgam-se incompetentes para a causa, tal observação permite chegar à repugnante conclusão de que parcela dos próprios juízes trabalhistas, incluindo os ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST), está negando a atual competência constitucional da Justiça Obreira. É lamentável constatar que as castrações as novéis competências juslaborais partem inclusive de dentro da própria Justiça Trabalhista, quando esta deveria estar toda unida, defendendo sua atual competência constitucional.

Pior, tais conflitos negativos de competência ilustram o desleixo e a má-vontade dos integrantes do quadro pessoal de nosso Judiciário. Demonstram que os togados da Justiça Comum receberam com simpatia a ampliação da competência justrabalhistas, porquanto implicaria na diminuição significativa da quantidade de processos que teriam que julgar. Por outro lado, revela que os magistrados laborais não receberam com tão bons olhos essa mudança, pois, além de implicar no aumento do número de processos trabalhistas, torna necessário que tais magistrados passem por uma reciclagem, uma vez que a jurisdição laboral passou a ser valer de outros ramos do Direito, além do Direito do Trabalho, para dirimir os conflitos submetidos ao seu juízo.

Na mediação desse embate de interesses por competências, o Supremo Tribunal Federal e o Superior Tribunal de Justiça, como se constatou ao longo deste trabalho, vêm adotando um posicionamento de restringir às atuais competências da Justiça do Trabalho. Essa tendência desses Tribunais Superiores de castrar as atuais competências justrabalhistas demonstra que muitas de suas decisões têm uma carga política muito maior do que jurídica, posto que as decisões analisadas neste estudo estão em evidente conflito com a atual redação

do art. 114 da Constituição Federal e negam o nítido intuito do legislador da Emenda Constitucional 45 de ampliar o espectro de competências da Justiça Laboral.

As mudanças constitucionais promovidas pela Emenda 45/2004 na estrutura do Poder Judiciário, dentre elas, a ampliação do espectro de competências da Justiça do Trabalho, tiveram o nítido escopo de dotar a prestação de tutela jurisdicional pelo Estado de uma maior celeridade, bem como dar uma maior eficácia as decisões judiciais. A Justiça do Trabalho é qualificada por oferecer um procedimento eficiente, rápido e justo, e com a esperada ampliação de sua competência, todas as categorias de trabalhadores *lato sensu* passariam seriam favorecidos com essas virtudes do processo trabalhista. As novas competências justralhista, portanto, estão em consonância com a *ratio legis* da Emenda Constitucional 45.

Em todos os casos jurisprudenciais analisados no decorrer deste estudo, percebeu-se que as decisões tomadas pelo Supremo Tribunal Federal e o Superior Tribunal de Justiça eram inconstitucionais, por violarem claramente preceito constitucional positivado no art. 114, inc. I, da CF/88, de eficácia plena e imediata. O que se mostra paradoxal, porquanto o STF tem como sua principal função institucional servir como guardião da Constituição.

Ao equiparar os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego, os ministros superiores, na verdade, restringiram a competência da Justiça do Trabalho para as controvérsias oriundas apenas da relação de emprego. Tal competência é idêntica a anterior competência constitucional justralhista existente antes do advento da Emenda 45.

Não podem esses Superiores Sodalícios impor uma mutação ao texto constitucional a partir de suas meras decisões, dotadas de efeitos *erga omnes* e *ex tunc*.

É de crucial importância garantir a eficácia do art. 114, inc. I, da Constituição Federal em sua plenitude, de forma que a Justiça do Trabalho efetivamente passe a processar e julgar todas as controvérsias oriundas da relação de trabalho em sentido amplo. Caso contrário, retornar-se-á, no referente às competências justralhistas, ao *status quo* constitucional existente antes da Reforma do Judiciário, tornando inócuas as mudanças implementadas pela EC 45/2004 e postergando a vontade de seu legislador constituinte derivado.

O realçado posicionamento do STF e do STJ de restringir as atuais competências justralhistas pode ser explicado pela composição desses Tribunais Superiores.

Ordena o bom senso que a constituição desses Sodalícios deve ser a mais eclética possível, com integrantes de vários setores do Judiciário e de atuação em vários ramos do Direito. Constata-se, no entanto, que historicamente a Suprema Corte e o Tribunal da

Cidadania têm se caracterizados por serem compostos por ministros de perfil dogmático e reacionário, sem muita atenção pelas causas sociais. Por isso, o posicionamento restritivo desses Sumos Tribunais à atual competência da Justiça do Trabalho, ramo do Judiciário este marcado pela sua predestinação social e protecionismo aos trabalhadores. (MARQUES DE LIMA, 2008).

A verdade é que o Supremo Tribunal Federal constitui órgão jurisdicional de maior instância na organização hierárquica do Poder Judiciário Brasileiro, sendo, por isso, responsável por apreciar os casos de violação ou ameaça à Constituição Federal, se pronunciado a respeito da constitucionalidade das normas. Pelo mesmo motivo, somado a garantia constitucional da ampla defesa, mais especificamente, do direito fundamental de recorrer das decisões judiciais (art. 5º, inc. LV, da CF/88), é o Excelso Pretório que acabar por dar a palavra final, a decisão definitiva, a respeito de uma controvérsia submetida ao Judiciário brasileiro.

Destarte, entendo que a única solução para dirimir, ou pelo menos amenizar incisivamente, este posicionamento restritivo dos tão comentados Sodalícios Superiores frente à atual competência constitucional da Justiça Laboral é a nomeação de ministros com formação e experiência na área trabalhista para compor o STF e o STJ. Os juristas que já vivenciaram o cotidiano da Justiça Trabalhista possuem uma maior simpatia pelos valores sociais do trabalho e reconhecem a necessidade de uma maior proteção à figura do trabalhador. Dessa forma poder-se-ia dotar esses Tribunais de uma maior perspectiva social e tendência vanguardista.

Não vislumbro outra forma para garantir a efetiva e plena eficácia do novel art.114 da Constituição Federal se não a indicação para a Corte Maior de ministros com formação trabalhista. Só assim, a militância em favor da ampliação das competências juslaborais poderá prosperar.

As recentes decisões do Pretório Excelso e do Tribunal da Cidadania, as quais vêm castrando as novas competências da Justiça Laboral, revelam a incompreensão do verdadeiro alcance da expressão “relação de trabalho” por estes Sodalícios Superiores, bem como a falta de uma interpretação histórica e teleológica da atual redação do art. 114 da Constituição Federal, pois os eminentes ministros destes Tribunais desprezaram a *ratio legis* da Emenda 45.

As mudanças trazidas pela Reforma do Judiciário ocorreram no sentido de se disponibilizar aos incontáveis trabalhadores não-empregados existentes na atualidade o acesso a Justiça do Trabalho.

Retirar as ações dos trabalhadores não-empregados do âmbito de competência da Justiça Laboral é punir duplamente esses obreiros. Primeiro, porque os trabalhadores *lato sensu* que não possuem qualquer vínculo empregatício estão desprotegidos dos direitos sociais dos trabalhadores *stricto sensu* (leia-se, direitos sociais dos empregados), positivados no artigo 7º de nossa Magna Carta. Tal dispositivo constitucional alberga apenas os obreiros urbanos e rurais com vínculo de emprego, estendidos os direitos aos trabalhadores avulsos (art. 7º, inc. XXXIV, CF/88) e, em alguns aspectos, aos domésticos (art. 7º, parágrafo único, CF/88). Segundo, porque se estaria negando aos trabalhadores não empregados o acesso a uma Justiça especializada no trabalho humano, de vocação social e de procedimento célere e simplificado.

Não posso afirmar convictamente ser proposital ou não a incompreensão do termo “relação de trabalho” pelos Colendos Tribunais Superiores. Entretanto, prefiro assim pensar. Esses Sodalícios, em princípio, são compostos por renomados juristas, com formação jurídica respeitadíssimas, dotados dos mais profundos conhecimentos. Assim, entendo que os comentados julgados do Tribunal Constitucional e do Tribunal da Cidadania, no sentido de igualar os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego, restringindo as atuais competências justralhista, decorrem da influência de uma carga política em suas decisões. Resultaria da visão conservadora incrustada às pessoas dos ministros do Supremo Tribunal Federal e Superior Tribunal de Justiça e da influência de um corporativismo e de laços de amizade. Caso contrário, chegar-se-ia a uma ilação bem pior. Concluir-se-ia que os respectivos ministros da Corte Maior e do Tribunal da Cidadania realmente desconhecem o verdadeiro alcance do conceito relação de trabalho, noção esta amplamente divulgada e uníssona na doutrina justralhista. Todos os autores de obras sobre o Direito do Trabalho que já li, e olhe que não foram poucas, são unânimes em afirmar que a relação de trabalho é um gênero amplíssimo que abrange a espécie relação de emprego, sendo esta uma modalidade bastante específica daquela.

Do exposto neste estudo, percebe-se que as mudanças quanto à estrutura organizacional de competência da Justiça do Trabalho, imposta pela EC 45/2004, ocorreu com a nítida finalidade de atender os atuais anseios sócio-jurídicos, levando-se em conta a agilidade e a especialíssima predestinação social da Justiça Laboral. Pena que os ministros do STF e do STJ vêm demonstrando uma visão conservadora, mantenedora de uma ordem jurídica já superada pela Reforma do Judiciário.

## REFERÊNCIAS

BATISTA, Karina Albuquerque. O conflito de competência trazido pela Emenda Constitucional 45 ante a inteligência do inciso I do novo art. 114 da Constituição Federal de 1988. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 23, 30 nov. 2005. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=162](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=162)>. Acesso em: 17 abr. 2010.

BUENO, Rodrigo Ribeiro. A competência material da Justiça do Trabalho após a Emenda nº 45/2004: três elementos da relação de emprego na relação de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1505, 15 ago. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10286>>. Acesso em: 10 mar. 2010.

CALURI, Lucas Naif. A nova competência da Justiça do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 828, 9 out. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7390>>. Acesso em: 10 abr. 2010.

CARNEIRO, Athos Gusmão. **Jurisdição e competência**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 17. ed. Revista, ampliada e atualizada até 05.01.2007. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2007.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS PROFISSÕES LIBERAIS. **Estatuto**. Brasília, 1992. Disponível em: <[http://www.cnpl.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=214&Itemid=82](http://www.cnpl.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=214&Itemid=82)>. Acesso em: 22 maio 2010.

DE PAULA, Pedro Delgado. Contrato de estágio como meio fraudulento de contrato de trabalho. **Jus Navegandi**, Teresina, ano 8, n. 200, 22 jan. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4773>>. Acesso em: 26 maio de 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. As duas faces da nova competência do trabalho. **Revista LTr**, ano 69, n. 1, jan. 2005. São Paulo: LTr.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DESTEFENNI, Marcos. **Curso de processo civil – processo de conhecimento convencional e eletrônico**. 2ª. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 17 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil**. V. 1: Teoria geral do processo e processo de conhecimento. 8. ed. Salvador: JusPODIVM, 2007.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2004.

FEIJÓ, Francisco Antônio. Profissional autônomo e liberal: diferenças que precisam ser explicadas à sociedade. **Empresário online**, São Paulo, 11 maio 2006. Disponível em: <[http://www.empresario.com.br/artigos/artigos\\_html/artigo\\_a\\_110506.html](http://www.empresario.com.br/artigos/artigos_html/artigo_a_110506.html)>. Acesso em: 27 abr. 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2007.

GODINHO, Grijalbo Fernandes. Justiça trabalhista passa a julgar toda relação de trabalho. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 6 dez. 2004. Disponível em: <[http://www.conjur.com.br/2004-dez-06/justica\\_trabalhista\\_passa\\_julgar\\_toda\\_relacao\\_trabalho](http://www.conjur.com.br/2004-dez-06/justica_trabalhista_passa_julgar_toda_relacao_trabalho)>. Acesso em: 20 mar. 2010.

GUSMÃO, Xerxes. Nova competência da Justiça do Trabalho à luz da jurisprudência recente do STF. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 76, maio 2010. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7405](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7405)>. Acesso em 02 jun. 2010.

HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Dicionário Aurélio eletrônico – século XXI**. Versão 3.0. [Rio de Janeiro]: Lexikon Informática / Editora Nova Fronteira, 1999. 1CD-ROM.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2005.

MADEIRA, Jansen Amadeu do Carmo; MADEIRA, José Maria Pinheiro. **Aspectos relevantes da Reforma do Judiciário (EC nº 45/04)**. Disponível em: <<http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/RefdoJudicEC45.pdf>>. Acesso em: 3 maio 2010.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Manual do processo de conhecimento**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MARQUES DE LIMA, Francisco Gérson. Explorando o sentido etimológico dos termos “oriundas” e “decorrentes” do art. 114 da Constituição Federal. **Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região - Ceará**, Fortaleza, maio 2007a. Disponível em: <[http://www.prt7.mpt.gov.br/artigos/maio\\_2007\\_Justica\\_Trabalho\\_Decorrentes\\_e\\_oriundos.pdf](http://www.prt7.mpt.gov.br/artigos/maio_2007_Justica_Trabalho_Decorrentes_e_oriundos.pdf)>. Acesso em: 25 abr. 2010.

\_\_\_\_\_. Faltam ministros ‘trabalhistas’ no STF. **Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região - Ceará**, Fortaleza, jun. 2008. Disponível em: <[http://www.prt7.mpt.gov.br/artigos/2008/jun\\_2008\\_faltam\\_ministros\\_trabalhistas\\_no\\_STF.htm](http://www.prt7.mpt.gov.br/artigos/2008/jun_2008_faltam_ministros_trabalhistas_no_STF.htm)>. Acesso em: 20 maio 2010.

\_\_\_\_\_. **Fundamentos constitucionais do processo**. São Paulo: Malheiros, 2002.

\_\_\_\_\_. O significado e o alcance da expressão “relação de trabalho”. **Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região - Ceará**, Fortaleza, maio 2007b. Disponível em:

<[http://www.prt7.mpt.gov.br/artigos/maio\\_2007\\_significado\\_expressao\\_relacao\\_trabalho.pdf](http://www.prt7.mpt.gov.br/artigos/maio_2007_significado_expressao_relacao_trabalho.pdf)>. Acesso em: 17 abr. 2010.

\_\_\_\_\_. Processo constitucional do trabalho: a resistência às competências constitucionais da Justiça do Trabalho. **Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região – Ceará**, Fortaleza, mar. 2009. Disponível em: <[http://www.prt7.mpt.gov.br/artigos/2009/marco\\_2009\\_Processo\\_Constitucional\\_do\\_Trabalho.pdf](http://www.prt7.mpt.gov.br/artigos/2009/marco_2009_Processo_Constitucional_do_Trabalho.pdf)>. Acessado em: 20 fev. 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. **Direito processual do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MOLINA, André Araújo. Competência material trabalhista: critério científico para interpretação do inciso I do art. 114 da CF/88. **Revista LTr**, ano 72, n. 8, ago. 2008. São Paulo: LTr.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Marco Aurélio Paz de. Súmula 363 do Superior Tribunal de Justiça é inconstitucional. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 21 nov. 2008. Disponível em: <[http://www.conjur.com.br/2008-nov-21/sumula\\_363\\_stj\\_inconstitucional](http://www.conjur.com.br/2008-nov-21/sumula_363_stj_inconstitucional)>. Acesso em: 28 maio 2010.

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. **Revista LTr**, ano 70, n. 1, jan. 2006. São Paulo: LTr.

PEIXOTO FELIPE, Yara. Competência da Justiça do Trabalho e a Súmula do STJ. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 11 jul 2009. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-jul-11/atual-competencia-justica-trabalho-sumula-363-stj>>. Acesso em: 28 maio 2010.

POZZOBON, Sylvia. Servidores públicos e a competência da Justiça Trabalhista após a Emenda Constitucional nº 45 de 2004. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 76, maio 2010. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7404](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7404)>. Acesso em: 29 maio 2010

ROCHA, José de Albuquerque. **Teoria geral do processo**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2009.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. O alcance da expressão “relação de trabalho” e a competência da Justiça do Trabalho um ano após a promulgação da EC n. 45/2004. **Revista LTr**, ano 70, n.2, fev. 2006. São Paulo: LTr.

SGARBOSSA, Luís Fernando; JENSEN, Geziela. A Emenda Constitucional nº 45/04 e o princípio da celeridade ou brevidade processual . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 669, 5 maio 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6676>>. Acesso em: 2 maio 2010.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. A Justiça do Trabalho e a emenda constitucional n. 45/2004. **Revista LTr**, ano 69, n. 1, jan. 2005. São Paulo: LTr.

VINCI JÚNIOR, Wilson José. O servidor público estatutário e a nova ordem de competência da Justiça do Trabalho estabelecida pela Emenda Constitucional nº 45/04. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 600, 28 fev. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6379>>. Acesso em: 17 mar. 2010.

WAMBIER, Luiz Rodrigues (Coord.); DE ALMEIDA, Flávio Renato Correia; TALAMINI, Eduardo. **Curso avançado de Processo Civil**. V. 1: Teoria geral do processo e processo de conhecimento. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.