

# AS RELAÇÕES DE TRABALHO SEM VÍNCULO DE EMPREGO E AS NOVAS REGRAS DE COMPETÊNCIA\*

Márcio Túlio Viana\*\*

**SUMÁRIO:** 1. O trabalhador em pedaços. 2. A recolagem pelo juiz. 3. As relações de trabalho e os incisos I e IX. 4. As relações excluídas e as incluídas. 5. As relações de consumo. 6. A nova competência e o trabalho autônomo individual. 7. A nova competência e as cooperativas de produção. 8. Outras possibilidades mais tranqüilas. 9. Alguns riscos e uma nova esperança.

## RESUMO

O autor apresenta interessante programa no presente artigo. Parte do que considera o “trabalhador em pedaços”, para que o juiz efetue a sua “colagem”, tendo por ponto central do raciocínio a Emenda Constitucional n.45, da qual analisa os principais incisos.

Baseado em forte erudição e apoiado em argumentos históricos, filosóficos, políticos e especialmente jurídicos. Vai então penetrando os principais pontos do material exposto e se aprofundando no estudo de cada um. Bem diferente do habitual, considera as relações de trabalho em face das relações de consumo, apesar da solução destas últimas no Código de Defesa do Consumidor. Põe em destaque a questão das cooperativas de trabalhadores, a situação dos trabalhadores autônomos, cuja real existência chega a por em discussão, revê as funções do Direito do Trabalho, aplicadas pela realidade social, re-analisa o significado atual do “contrato” e joga a

\* Esse artigo é a versão atualizada, completada e em parte reformulada do texto: “As relações de trabalho sem vínculo de emprego e as novas regras de competência”, publicado em Coutinho, Grijalbo F.; Fava, Marcos N. (org.), “Nova competência da Justiça do Trabalho”, LTr, S. Paulo, 2005, págs. 259-275.

\*\* Professor nas Faculdades de Direito da PUC-Minas e da UFMG. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior.

rede em espaço muito mais amplo do que o atual, de modo a tornar “incluídos” em seus benefícios muitos de tipos de trabalhadores ali não absorvidos, tidos como inexistentes.

## ABSTRACT

The author presents interesting study in the present article. Starts with what considers the “worker in pieces”, so that the judge effects its “glue”, having for central point of the reasoning the Constitutional Amendment n.45, in which analyzes the main propositions.

Detaches the cooperatives of workers issue, the situation of the self-employed worker, whose real existence is questioned, reviews the functions of the Labor Law, applied into the social reality, re-analyzes the current meaning of the “contract” and opens its reality, in a much more ample space than the current one, in order to become “incorporated” in its benefits many types of workers not absorbed there, taken as inexistent.

## 1. O trabalhador em pedaços

Como nos ensina Oléa<sup>1</sup>, o trabalho produtivo – voltado para as nossas necessidades – pode ser realizado por conta própria ou alheia.

É por conta própria quando os frutos se conservam nas mãos do produtor, que os consome ou os transfere, mais tarde, para um outro. É por conta alheia quando os frutos vão sendo transferidos *no exato momento* em que estão sendo produzidos.

Para aquele autor, até mesmo a empreitada se realiza por conta própria, pois é só num segundo momento, depois de concluído todo o trabalho, que os frutos se deslocam de uma pessoa para outra. O seu objeto são os próprios frutos e não a força-trabalho em si<sup>2</sup>.

Ao longo da História, até às vésperas da I Revolução Industrial, o trabalho por conta alheia, quase sempre, foi também forçado. Já o homem livre, quando trabalhava, fazia-o por conta própria.

Na Grécia, o camponês lavrava os seus pequenos acres de terra, ajudado pelo escravo. O primeiro, naturalmente, trabalhando por conta própria; o outro, por conta alheia.

---

1 Introdução ao Direito do Trabalho, Coimbra Edit., Coimbra, 1968, *passim*.

2 Op. cit., pág. 88.

No Egito, o homem livre só cedia a força de seu braço (às vezes, em troca de sandálias e azeite) quando as cheias do Nilo inundavam a sua lavoura e o faraó o chamava para construir pirâmides.

Em Roma, por volta do século III, os altos tributos e a insegurança fizeram com que os pequenos proprietários trocassem as suas terras por proteção. Nascia o sistema do colonato, precursor da servidão medieval.

No colonato, e depois na servidão, o homem era meio-livre, meio-escravo. Daí por quê o trabalho também se misturava: em alguns dias, por conta própria; em outros, por conta alheia. Quando por conta alheia, era gratuito, já que também forçado.

Mais tarde, nas cidades medievais, foi nascendo outra forma de mistura: o trabalho *a um só tempo* livre e por conta alheia. Mas foi só com o sistema capitalista que essa contradição se acentuou, tornando-se mais radical e massiva<sup>3</sup>.

Na fase inicial do sistema, o empresário distribuía a matéria-prima entre os camponeses e suas famílias. Mais tarde, notando que era difícil controlá-los, e que o mercado exigia uma racionalidade crescente, resolveu reuni-los na fábrica.

Tanto numa fase, como na outra, foi o contrato que legitimou o paradoxo do homem *livre* que se *subordina*. Mas talvez só tenha conseguido fazê-lo porque esse paradoxo era (e é) muito mais aparente que real.

De fato, se fosse realmente livre para vender (ou não) a sua liberdade, o trabalhador a manteria – inviabilizando o sistema. Desse modo, para que o sistema se perpetue, é preciso não só que *haja* liberdade formal para contratar, mas que *falte* liberdade real para não contratar.<sup>4</sup>

Para que *faltasse* aquela liberdade *real*, foi preciso inviabilizar as antigas alternativas de subsistência do trabalhador. Em outras

3 É que, nas corporações, nem sempre havia liberdade de escolha do ofício; por outro lado, o trabalho por conta alheia não impedia que o aprendiz se tornasse mestre, e passasse a trabalhar por conta própria.

4 A propósito do poder no contrato de trabalho, cf. Melhado, Reginaldo. Poder e Sujeição, LTr, S Paulo, 2003; e Bacarat, Eduardo Milléo. “A boa-fé no Direito Individual do Trabalho”, LTr, S Paulo, 2003, passim



palavras, foi necessário impedi-lo de produzir a sua pequena economia doméstica, que lhe permitia plantar a sua comida, colher as uvas de seu vinho e costurar as suas roupas.

E foi assim que - antes mesmo da difusão do contrato de trabalho - a lei roubou a terra do camponês<sup>5</sup>, enquanto a máquina vencida o artesão. Sem outros meios para produzir, além das próprias mãos, ambos aceitaram então se submeter. As relações de poder tinham se tornado menos visíveis, mas nem por isso menos fortes.

O Direito do Trabalho é obra desses homens que se perderam por já não terem o que perder<sup>6</sup>. Mas talvez *ele próprio* não tivesse nascido, ou crescido tanto, não fosse aquela fábrica cada vez mais concentrada, com seus produtos previsíveis, as suas máquinas grandes e potentes e os seus trabalhadores em massa, homogêneos e estáveis.

Foi essa espécie de fábrica que fez com que todos se sentissem iguais e se unissem. Foi ela que viabilizou a resistência operária, semente da qual brotariam as normas de proteção. Assim, mais que um subproduto do sistema, o Direito do Trabalho foi consequência de um seu *modo de ser*, que chegou ao ápice nos “anos gloriosos” do capitalismo.

E tanto foi assim que *ele próprio* se moldou à imagem e semelhança daquela fábrica, produzindo em massa as suas leis estáveis e iguais, os seus princípios fortes e rígidos, o seu contrato-padrão e sem prazo. E foi também assim que ele se apresentou com as suas regras minuciosas e abundantes, fazendo lembrar o trabalho parcelado, uniforme e em série.

Hoje, como sabemos, a nova fábrica se desconcentra, organizando-se em rede. Para isso, articula-se não só com outras menores e hipermodernas, mas também com empresas tayloristas e pequenas oficinas de fundo de quintal.

Com frequência, utiliza-se de empregados informais, ou empregados alheios. Às vezes, serve-se até do trabalho escravo.

---

<sup>5</sup> Na Inglaterra, houve pelo menos duas grandes ondas de expulsão de camponeses das terras comuns. A primeira, por volta do século XVI, para viabilizar a criação de ovelhas; a outra, já nas vésperas da I Revolução Industrial, com o objetivo de racionalizar o cultivo e assim aumentar a produtividade.

<sup>6</sup> A propósito, cf., por todos, Genro, Tarso. “Contribuição à crítica do Direito Coletivo do Trabalho”, LTr, S. Paulo, *passim*.

Mas o fenômeno mais original talvez não seja esse – e sim a utilização crescente de trabalhadores autônomos, não só falsos, mas também reais.

Como já notamos em outras paragens<sup>7</sup>, o sistema vem aprendendo e ensinando como extrair mais-valia *por tabela*, usando cada vez mais o trabalho do artesão, do profissional liberal, do cooperado ou do estagiário. Todos eles, trabalhadores livres, exploram-se livremente para ganhar os contratos<sup>8</sup>.

A razão é simples: já é possível produzir sem reunir. Graças aos avanços da técnica, a nova empresa pode controlar à distância o processo. E então, sem os problemas de antes, volta a praticar os métodos antigos, quando encomendava tecidos às famílias de camponeses. É assim, mudando o seu *modo de ser*, que ela inviabiliza a resistência operária, neutralizando a principal fonte de criação do Direito<sup>9</sup>.

Como dizíamos (e todos sabem), nem sempre esses trabalhadores à distância são empregados. Em muitos casos, realmente assumem os riscos do negócio. Seja como for, porém, devem sempre se adequar às rígidas diretrizes da empresa-mãe, da qual dependem economicamente.

Desse modo, apenas em termos formais é que a fábrica se horizontaliza. Em termos reais, continua vertical, na medida em que detém sobre os *parceiros* invisíveis relações de domínio. Esse fenômeno é ainda mais presente quando se trata de um trabalhador isolado, ou uma empresa familiar, ou ainda uma cooperativa de produção.

Assim é, por exemplo, que

“na criação de aves (...), a agroindústria estabelece os padrões de construção do aviário, fornece os pintinhos, as vacinas, a ração, a assistência técnica necessária e garante a recompra dos lotes de frangos prontos para o abate numa

---

7 Cf., dentre outros textos, o nosso artigo “Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito”, in Revista LTr, outubro 2003, S. Paulo.

8 Para uma análise mais cuidadosa, cf. o artigo retro-citado.

9 É claro que há várias outras razões para isso, mas esta nos parece a principal, ou a mais direta.



faixa de preços por ela estabelecidos (descontando, obviamente, os gastos que ela teve ao fornecer todos os insumos que acabamos de mencionar).

*Ao produtor rural cabe arcar com os custos de construção e manutenção dos aviários, com a compra dos equipamentos adicionais que se fazem necessários para proteger a saúde dos pintinhos, com a depreciação do patrimônio ou sua obsolescência, e com um trabalho intenso, de domingo a domingo, que envolverá inclusive toda a sua família*.<sup>10</sup>

Assim, o que vemos renascer é o trabalho por conta própria, mas com um novo traço. Na medida em que vai ocupando os espaços deixados pelo trabalho por conta alheia, contamina-se com os seus ares, tornando-se – também ele – uma nova forma de mistura.

Agora, já não é apenas o trabalhador livre que se faz empregado e, portanto, dependente; é *o próprio autônomo* que trabalha sem autonomia – não só técnica como econômica<sup>11</sup>. Não é por outra razão que a doutrina italiana o tem chamado de “autônomo de segunda geração”<sup>12</sup>.

De certo modo, é como se a relação de subordinação extrapolasse o plano empregador-empregado e os limites do vínculo de emprego, deslocando-se para a esfera empresa-empresa. É uma subordinação diferente, pois convive com o seu contrário; mas não deixa de expressar a mesma (e intensa) relação de poder.

Pois bem. Para muitos, toda essa realidade multiforme e contraditória indica que estamos ainda numa fase de transição. No futuro, tudo se reordenará. Teremos apenas fábricas enxutas, automatizadas, com alguns técnicos de avental branco e outros tantos botões. O maior problema será gerir o ócio.

10 Gennari, Emilio. Op. cit., p. 46.

11 É claro que essa falta de autonomia é relativa e variável. Por outro lado, quanto ao aspecto econômico, é sempre bom notar que muitos dos atuais autônomos não o são por livre escolha – mas simplesmente porque estão desempregados.

12 Perulli, P; Sabel, C. “Rappresentanza del lavoro autonomo e coordinamento economico. Il caso degli enti bilaterali dell’artigianato”, in Bologna, S.; Fumagalli, A. (org). “Il lavoro autonomo di seconda generazione – scenari del postfordismo in Italia”, Interzone, Milão, 1997, pág. 249.

Preferimos acreditar, porém, que esse futuro já esteja presente; e que todas essas colagens do novo e do velho, tão naturais num mundo *pós-moderno*, tenham vindo para ficar. É desse modo que o sistema consegue reduzir custos, gerir incertezas e atender – com produtos sempre novos - aos múltiplos e cambiantes desejos que ele próprio semeia.

E se a realidade, hoje, tem múltiplas faces, o Direito do Trabalho terá de refleti-las, para que possa, em seguida, refletir-se nelas – corrigindo as suas maiores distorções. Nesse sentido, terá mesmo de ser flexível, tal como a nova empresa tem sido; mas mantendo firme o seu princípio protetor, tal como ela faz com a sua lógica de acumulação.

E para isso, ou o Direito do Trabalho: (a) transforma em *jurídica* a dependência *econômica*, estendendo ao autônomo os direitos do empregado<sup>13</sup>; ou (b) protege de forma diferenciada o trabalho por conta própria; ou (c) garante ao homem que trabalha, ainda que sem trabalho, uma existência digna.

Essas alternativas não se excluem. O difícil é saber como, na prática, viabilizá-las. Seja como for, o novo Direito terá de considerar a realidade cambiante da vida do trabalhador, que hoje pode ser servente, amanhã pedreiro, depois camelô, de novo servente, em seguida aprendiz<sup>14</sup>, no outro mês *moto-boy* e mais tarde, talvez, um alcoólatra de bar ou um malabarista de rua.

Reconhecer essa realidade não significa, naturalmente, conformar-se - mas interagir com ela, corrigindo-a na medida do possível e neutralizando os seus efeitos quando não houver outra saída. Assim, o papel do novo Direito do Trabalho terá de ser bem maior do que jamais foi. Ele servirá de *costura* a esses recortes de vida, com proteção variada e variável<sup>15</sup>, mas sempre presente, e muito mais efetivo do que hoje.

---

13 A propósito, cf. Machado, Sidney. "A subordinação jurídica na relação de trabalho: uma perspectiva reconstrutiva" (tese de doutorado em Direito do Trabalho –Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná- 310 pags, Curitiba, 2003, *passim*)

14 Ainda que informalmente, fora da idade-limite.

15 Mais ou menos nesse sentido, por exemplo, o chamado "Relatório Supiot".



## 2. A recolagem pelo juiz

A essa altura, o Leitor deve estar se perguntando: onde se situa, depois de todas aquelas *preliminares*, a questão de *mérito*? O que tudo aquilo tem a ver com a competência?

A nosso ver, as novas regras podem ser o primeiro passo para a construção daquele novo Direito do Trabalho. Ao invés de a jurisprudência vir a reboque da lei, será ela a tomar a dianteira, alargando o campo de proteção.

É que o juiz do trabalho, de um modo geral, tem muito mais sensibilidade, percepção e experiência para as questões sociais que o juiz de direito, especialmente quando se trata do fato-trabalho. A própria escolha da profissão tem a ver com isso.

E para começar essa pequena revolução, não faltam boas ferramentas.

De um lado, ele terá os princípios do próprio Direito do Trabalho, que foram feitos para o empregado, mas podem ser estendidos a situações análogas. Até mesmo algumas regras podem ser aplicadas, a exemplo do que já acontece amplamente (e por força de lei) nos casos do avulso<sup>16</sup> e do rurícola não empregado<sup>17</sup>.

De outro lado, o juiz do trabalho terá ao seu dispor os princípios do novo Direito Civil, expressos no Código de 2003, que privilegiam o indivíduo sobre a propriedade, migrando “do sujeito isolado para o sujeito situado”.<sup>18</sup>

Assim é que, mesmo nos contratos civis, já não basta *a melhor das intenções*. A boa-fé tem de ser objetiva, o que significa que as partes devem se *comportar* corretamente, adequando-se aos interesses sociais.

E já não é suficiente cumprir o que foi ajustado. Entre a prestação de um e a do outro, deve haver o maior equilíbrio possível, o que significa que ambos têm de agir com moderação. De certo modo, ou até certo ponto, volta a idéia pré-capitalista do *justo preço*.

16 CF, art. 7º, inc. XXXIV.

17 Lei n. 5889, art. 17

18 A expressão é de Ricardo Luís Lorenzetti.



E já não basta, sequer, a vontade dos sujeitos. É preciso ter em conta o conteúdo do contrato, mas também o *lugar* onde ele se executa – vale dizer, a sociedade<sup>19</sup>. Ela serve de teste ao que as partes ajustaram. A autonomia da vontade, que nunca foi absoluta, relativiza-se ainda mais<sup>20</sup>.

É claro que em tudo isso há muita retórica – mesmo porque o sistema econômico não mudou. Aliás, todo discurso teoricamente mais refinado também costuma ser mais desafinado com a prática. De todo modo, o que importa é que essas novas sementes, se bem cuidadas, podem fazer brotar novas árvores. E o juiz do trabalho tem tudo para ser um jardineiro bem melhor do que o seu colega do cível, mesmo quando aplicar regras do Código Civil. De mais a mais, ele terá à sua volta excelentes parceiros – como o Ministério Público do Trabalho, os auditores fiscais, os advogados trabalhistas e muitos doutrinadores comprometidos com a nova *questão social*.

Voltaremos a esse tema nos itens 5, 6 e 7. Mas vejamos antes quais seriam as relações de trabalho a que se refere a EC n. 45.

### 3. As relações de trabalho e os incisos I e IX

Diz o inciso I do novo art. 114 que cabe à Justiça do Trabalho julgar:

*“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”*

O problema é que, mais adiante, o inciso IX lhe dá competência para:

*“outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”.*

Da primeira vez que enfrentamos o tema, concluímos ter havido “uma distração geral. Ao se modificar a redação do inciso I, esqueceu-

19 A colocação é de Miguel Reale.

20 Baracat, Eduardo Milléo. “A boa-fé no Direito Individual do Trabalho”, LTr, S. Paulo, 2003, *passim*. O livro (ótimo) promove um diálogo inteligente entre o Código Civil e a CLT.

se de suprimir o inciso IX”. E alertamos para o risco, já antes notado pelo colega José Eduardo de Resende Chaves Júnior, de que os tribunais abrissem os olhos para o inciso IX, fechando-os para o inciso I. E tudo ficaria como antes.

Para solucionar o impasse, lembramos que a regra do inciso IX já existia antes da EC n. 45. Só veio a constar da emenda porque a sua posição topográfica mudou. E argumentamos: “se uma norma preexistente entra em choque com a nova, é esta que prevalece. Trata-se de revogação tácita”<sup>21</sup>.

Hoje, o mesmo risco continua. Mas preferimos trocar os nossos próprios argumentos pelos do colega Reginaldo Melhado, que distingue as duas palavras usadas pelo legislador, ao tratar (naqueles dois incisos) da relação de trabalho:

*“(...) “oriundo” tem o sentido de originário, natural. A raiz latina da palavra guarda alguma relação com “oriente” (oriens, orientis), que designa a nascente do sol (oriente é o leste, a parte do céu onde nasce o Sol). O adjetivo “decorrente” significa aquilo que decorre, que se origina.”*

Desse modo, *oriundas* seriam as ações que têm a ver, diretamente, com o fato-trabalho, como acontece com um trabalhador autônomo que presta serviços à grande empresa. E *decorrentes* as que só indiretamente se ligam àquele fato, como seria o caso das ações previdenciárias<sup>22</sup> ou de ações propostas em face da CEF para postular correções sobre o FGTS.<sup>23</sup> Desse modo, só mesmo ações desse gênero continuariam a depender de lei.

#### **4. As relações excluídas e as incluídas**

Quais os tipos de trabalho que se *excluem* da nova competência?

Em princípio, devem-se excluir todas as hipóteses de trabalho por conta própria – com a ressalva que faremos adiante.

Assim, ficam de fora as hipóteses em que o trabalhador faz a sua obra e a consome, ou – num momento subsequente ao de sua

21 “As relações de trabalho sem vínculo de emprego...”, cit., pág. 264.

22 O exemplo é do mesmo autor.

23 O exemplo é de Edilton Meireles.



produção – transfere a sua propriedade, como acontece com o artesão da feira. É que, no primeiro caso, não há qualquer relação, muito menos jurídica; e, no outro, a relação não é de trabalho, mas de compra e venda, ou qualquer outra que importe alienação do domínio.

Quais as relações *incluídas* na nova competência?

A resposta exige algumas colocações mais genéricas.

Como sabemos, o contrato de locação, no Direito Romano, compreendia três espécies:

*a locatio rei*, *a locatio operis faciendi* e *a locatio operarum*. A primeira correspondia à locação de coisas; a segunda, à empreitada; e a terceira, à locação de serviços.

Em nosso Direito, a locação de serviços, na trilha da tradição romana, não distinguia o trabalho subordinado e o autônomo. Foi só mais tarde que a relação de emprego se desgarrou das outras modalidades de prestação de serviços, tornando-se o núcleo do Direito do Trabalho.

O novo Código Civil trocou a denominação “locação de serviços” por “prestação de serviços”, que já era a preferida pela doutrina. Nessa expressão genérica, Orlando Gomes, em obra clássica, já incluía os contratos de prestação de serviços *stricto sensu* e (à parte) os contratos de trabalho eventual e desinteressado (ou voluntário).<sup>24</sup>

Ora, se nos lembrarmos dos pressupostos da relação de emprego – pessoa física, personalidade<sup>25</sup>, subordinação, onerosidade e não-eventualidade – veremos que falta pelo menos um deles em cada um daqueles contratos.

Assim é que, na prestação de serviços *stricto sensu*, está ausente o pressuposto da subordinação; no trabalho eventual, falta, naturalmente, a não-eventualidade; no trabalho voluntário, a

24 “Contratos”, Forense, Rio, 1986, pág. 323. O autor incluía também o trabalho doméstico, mas este, como sabemos, já não se encontra regulado pela lei civil.

25 Em geral, a doutrina insere no pressuposto da personalidade não só o caráter *intuitu personae* da relação, no que diz respeito ao empregado, como também a sua qualidade de pessoa física. Já Maurício Godinho Delgado, em seu excelente Curso de Direito do Trabalho (LTr, S. Paulo, 2004, *passim*), prefere separá-los. Adotamos a sua lição.



onerosidade. Daí por quê esses contratos criam relações de trabalho, mas não de emprego.

Pois bem. Para efeito de competência da Justiça do Trabalho, até a personalidade<sup>26</sup>, a nosso ver, pode faltar. Já o pressuposto da pessoa física deve estar presente, pelo menos em princípio<sup>27</sup>. Aliás, ele está implícito nos artigos 593 e segs. do Código Civil, que tratam da prestação de serviços..

A propósito daqueles artigos, porém, é preciso observar que eles não esgotam as hipóteses de competência da JT. Aliás, o próprio Código Civil, ao tratar do contrato de prestação de serviços, ressalva leis especiais. E ele mesmo disciplina, em outros capítulos, hipóteses análogas, como é o caso do mandato. Pela mesma razão, também não podemos reduzir o campo de competência àqueles contratos arrolados por Orlando Gomes.

Seria a empreitada uma relação de trabalho?

Como vimos, Olea a inclui entre os trabalhos por conta própria. É que desse contrato decorre uma obrigação de resultado, não de meio. Ainda assim, o fato é que a execução do trabalho pelo empreiteiro (pessoalmente ou sob sua direção) é importante. Em certa medida, o contrato é até *intuitu personae*, exceto quando prevê a subempreitada<sup>28</sup>. É por isso que a empreitada não se confunde com o contrato de fornecimento, em que importa apenas a entrega do produto final.

De mais a mais, como sabemos, a própria CLT já incluía a pequena empreitada na competência da Justiça do Trabalho. E se o fez, foi exatamente por considerar que se tratava de uma relação de trabalho. Não fosse isso, a norma seria inconstitucional<sup>29</sup>.

Pois bem. Sabemos que, até antes da emenda, alguns autores incluíam na competência da JT apenas as empreitadas de pequeno valor. Outros entendiam que o importante é tratar-se de “operário ou artífice”, como diz literalmente a CLT. E outros, por fim, somavam os dois critérios.

26 No sentido estrito, utilizado por Delgado (ver nota *supra*)

27 A propósito de possíveis exceções, v. o item 5, *infra*.

28 Nesse sentido, o colega e professor Manuel Cândido Rodrigues, *doublé* de juslaboralista e civilista.

29 É que o texto primitivo da CF, como se lembra, e já foi dito, permitia que a lei estendesse a competência nas hipóteses de “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”.

No entanto, diante dos termos da emenda, a única condição exigível para a competência será a presença de um operário ou artífice na relação. Pouco importa o valor estipulado para o trabalho. E a mesma conclusão vale, naturalmente, se se tratar do trabalho intelectual, artístico ou técnico, que nem todos os autores incluem na empreitada<sup>30</sup>

Pergunta-se: será assim apenas na empreitada de labor, ou também na mista, em que o empreiteiro entra com o trabalho e os materiais? Se a controvérsia envolver a prestação de serviços, em si, parece-nos que a resposta deva ser afirmativa. A competência será da Justiça do Trabalho.

## 5. As relações de consumo

Estariam também absorvidas na nova competência da Justiça do Trabalho as chamadas *relações de consumo*?

Essa pergunta envolve outra: *o que são* relações de consumo?

Numa definição bem rasteira, são relações que envolvem o consumidor e o fornecedor.

Mas o que é consumidor? O CDC responde:

*“(...) é toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produto ou serviço como destinatário final” (art. 2º.)*

Assim, pode a relação de consumo envolver um serviço, um trabalho; mas desde que o consumidor seja o seu “destinatário final”. Um exemplo muito citado é o motorista de táxi. O “freguês” ou cliente seria o último destinatário de seus serviços.

A rigor, porém, até mesmo o empregador é o “destinatário final” ou único da força-trabalho. É só ele quem a *consume*, pelo menos diretamente, utilizando-a para crescer valor ao produto e ao mesmo tempo extrair o seu lucro. Ele a usa para si, tal como fazemos em relação ao mecânico que conserta o nosso carro ou ao armazém que nos vende o espaguete.<sup>31</sup>

30 Como é o caso de Orlando Gomes.

31 Note-se que o Código de Defesa do Consumidor exclui as relações trabalhistas da relação de consumo, e o faz certamente porque esse tipo de consumidor (o patrão), sendo mais forte que o fornecedor (o empregado), recebe tratamento oposto (através do Direito do Trabalho).



Quando compramos uma lata de óleo ou mesmo um ingresso para o cinema, o que nós, pessoas comuns, consumimos, são apenas as *mercadorias* produzidas pelas mãos do trabalhador. Apenas *indiretamente* consumimos a sua força-trabalho, embutida no interior dessas mercadorias.

Na verdade, a diferença entre a *relação de trabalho* e a *relação de consumo que envolve trabalho* está mais na forma como este é utilizado: como valor de uso (o que acontece em todas aquelas situações), ou *também* como valor de troca (o que ocorre apenas na relação de emprego ou em hipóteses análogas).

Quando usada (também) como valor de troca, ou seja, como mercadoria destinada a produzir mercadorias, a força-trabalho se integra à cadeia produtiva. O que importa, assim, não é propriamente a destinação do trabalho, mas a dos produtos que o trabalho constrói. Vista a questão sob o ângulo subjetivo, o que faz a diferença é a *qualidade* (de capitalista ou não) do destinatário, ao usar a força-trabalho.

Pergunta-se: essa diferença justificaria uma quebra nas regras de competência?

Como sabemos, as relações de consumo se sujeitam a regras próprias, que à primeira vista nada têm a ver com o Direito do Trabalho. Até o princípio que as informa parece invertido. O CDC protege o consumidor; a CLT, o trabalhador.

No fundo, porém, a diferença não é tão grande. O que fez nascer o Direito do Trabalho foi basicamente o mesmo fenômeno que gestou o Direito do Consumidor.

De fato, a raiz de tudo foi a perda, por parte da classe trabalhadora, dos meios de produção. A partir de então, os que antes trabalhavam para si tiveram de vender a sua energia para os outros; e, ao mesmo tempo, comprar dos outros o que antes fabricavam também para si.

No início, os trabalhadores tentaram fazer frente a essa dupla dependência, que os transformava ao mesmo tempo em vendedores e compradores – e os submetia ao capitalista em suas duas versões, enquanto industrial e enquanto comerciante.



Contra a dependência da fábrica, surgiu, por exemplo, o anarco-sindicalismo, que lhes prometia não só a retomada dos meios de produção, mas a própria gerência da sociedade. Contra a dependência do comércio, o melhor exemplo aconteceu em Rochdale, na Inglaterra, onde 28 tecelões lançaram as bases do cooperativismo.

Como sabemos, essas duas frentes de luta não chegaram a abalar as estruturas do capitalismo – mas fizeram brotar, em momentos diferentes, aquelas duas novas versões do Direito.

Primeiro veio o Direito do Trabalho. Muito tempo depois, o do Consumidor. Nem um, nem outro, querem acabar com a dependência de contratar, pois ela é da essência do sistema ao qual pertencem. Mas pelo menos tentam equilibrar o conteúdo dos contratos, compensando a falta de liberdade com um pouco de igualdade.

Desse modo, em última análise, ambos socorrem as mesmas pessoas, em face das mesmas pessoas. Em outras palavras, protegem o trabalhador em suas duas versões - a do homem que vende e a do homem que compra, por não ter alternativa. Atuam nos dois momentos de sua existência diária, ou mais precisamente dentro e fora da fábrica.

É claro que há consumidores que não são trabalhadores, ou seja, não são dependentes economicamente – como também existem, no plano da relação de emprego, os altos executivos e os craques de futebol. Mas em geral as posições coincidem. Ao sair da fábrica, o operário reencontra o capitalista, já agora vestido de comerciante.

Assim, a grande massa dos que consomem as mercadorias comuns é formada de trabalhadores mais (ou menos) fragilizados. E nem poderia ser diferente, já que eles compõem a imensa maioria da população. Já os que não são *consumidos* também não consomem: são os que dormem debaixo das pontes e se alimentam de lixo, excluídos do sistema capitalista e não incluídos em qualquer outro.

Mas se a regra geral é a coincidência entre o trabalhador e o consumidor, assim não acontece quando o que se consome é a força-trabalho – seja ou não na condição de mercadoria, vale dizer, esteja dentro ou fora do circuito econômico.

No primeiro caso, o consumidor é um empresário, é um empregador. No segundo, é o público, mas não o público *em geral*,

e sim uma *certa espécie* de público, formada basicamente por quem pode se dar o luxo de usar o trabalho alheio para aumentar o seu tempo livre.

Os exemplos do chofer de praça, do engraxate, do servente, do professor particular, do *personal training* e talvez até os do barbeiro e do pedreiro são pouco ou nada frequentes entre as pessoas mais pobres. Por isso, provavelmente, quem precisa de proteção, na maioria dessas situações, não é o consumidor, mas o fornecedor.

Assim, parece interessante dar a esses trabalhadores o acesso à Justiça do Trabalho. Em grande parte das vezes, eles serão tão dependentes, em termos econômicos, quanto os empregados comuns. Ou até mais, talvez. O fato de seu trabalho não ser usado como mercadoria não o torna menos digno de proteção.

Aliás, é bom notar que há relações de emprego que são *substancialmente* de consumo, embora o CDC as exclua desse rol - como acontece com o trabalho doméstico. Ora, não faz sentido levar ao juiz do trabalho as causas entre a cozinheira e a patroa, e ao mesmo tempo excluir os conflitos que envolvem o electricista e a família que o contrata eventualmente. E o que não dizer, então, da diarista, que a corrente dominante insiste em não considerar empregada?

Mas a grande importância das novas regras de competência é a de atrair para a Justiça do Trabalho a multidão crescente daqueles trabalhadores não-empregados e ainda assim explorados pelo novo modo de produzir. São os *autônomos de segunda geração*, aos quais já nos referimos <sup>32</sup>. Sobre eles falaremos adiante.

## **6. A nova competência e o trabalho autônomo individual**

Desde a consolidação do capitalismo industrial, até quase os nossos dias, a opção quase única era ou empregar-se ou passar fome. Em geral, só os que tinham certa condição financeira, ou um dom muito especial, atreviam-se a procurar uma terceira via – o trabalho por conta própria.

---

<sup>32</sup> No mesmo sentido, Reginaldo Melhado ("Da dicotomia ao conceito aberto: as novas competências da Justiça do Trabalho", in Coutinho, Grijalbo F.; Fava, Marcos N. "Nova competência da Justiça do Trabalho", Anamatra/LTr, S. Paulo, 2005, págs. 209-240.



O próprio movimento sindical valorizava a relação de emprego, que era o seu ambiente natural. Aliás, várias das utopias que rompiam com o sistema, como a de Marx, viam no trabalho por conta alheia não só o lugar da exploração, mas a semente da revolução. Daí por quê a imagem do trabalhador autônomo era às vezes associada com a de um homem alienado e egoísta.<sup>33</sup>

Hoje, para um número crescente de trabalhadores, a única opção possível tende a ser o trabalho autônomo. Mas com um detalhe: como já notamos, ele se articula (bem mais do que antes) com a grande empresa, que o utiliza *em lugar* do trabalho subordinado.

Daí a grande importância da reforma. Ela oferece pelo menos a Justiça do Trabalho a esses homens que já não têm sequer a condição formal de explorados, que lhes garantia a aplicação da CLT.

Mas será mesmo possível, como dizíamos, avançar mais um pouco? Poderemos aproveitar a oportunidade para lhes deferir alguns (ou mesmo todos os) direitos trabalhistas? Ou, reformulando a questão: será possível considerar empregados alguns desses autônomos, e, dando um passo adiante, proteger *também* os que não forem empregados?

1. A primeira questão nos remete ao principal pressuposto da relação de emprego – a subordinação.

Se mais uma vez observarmos a História, veremos que ao longo do tempo, e até recentemente, tanto o conceito de subordinação como o de salário foram se alargando. Pessoas que não eram tidas como empregadas (trabalhadores a domicílio, por ex.), e parcelas antes não consideradas salariais (como gratificações, prêmios e *fringe benefits*) entraram para a órbita do Direito do Trabalho, que reproduzia o movimento includente da empresa e do próprio sistema.

Hoje, a tendência se inverte, nos dois planos. Não só a lei, em alguns casos, passa a ignorar a subordinação enquanto critério de inclusão (caso do estagiário, por ex.), como a prática jurisprudencial, pouco a pouco, parece dar importância crescente ao ajuste meramente

33 A propósito, cf. Bihr, Alain. Da grande noite à alternativa, Boitempo, S. Paulo, *passim*



formal da autonomia. Ao mesmo tempo, tanto a lei como a jurisprudência vão excluindo a natureza salarial de várias parcelas.

Esse movimento excludente do Direito reflete igual tendência do sistema, que – como vimos – hoje transforma empregados em não-empregados, reais ou falsos. E essa tendência não poupa, sequer, alguns países avançados, como a Itália de Berlusconi.

Com efeito. Há já bastante tempo, o Código de Processo Civil daquele país estabeleceu o mesmo rito das ações trabalhistas para as hipóteses em que a “colaboração” do prestador se fazia de forma continuativa e coordenada, ainda que não subordinada.

Mais ou menos a partir dos anos 90, essa regra começou a ser utilizada como suporte para legitimar – na prática – os chamados “contratos de colaboração continuada”, ou mais sinteticamente “co.co.co.”, que, na observação irônica de uma autora,<sup>34</sup> fazia lembrar galinhas de granja.

Esses contratos – que não asseguravam praticamente nenhum direito além do salário pactuado, e envolviam muitas vezes trabalho subordinado - multiplicaram-se por todo o país, como uma espécie de praga. Em algumas atividades (como o magistério, por ex.) e em algumas faixas etárias (todos os jovens, exceto quando operários) tornaram-se virtualmente obrigatórios.<sup>35</sup>

Desse modo, longe de traduzir um *aumento*, o famoso trabalho parassubordinado, pelo menos na Itália, implicou uma *redução* no conceito de subordinação. Só mesmo restringindo o significado daquela palavra foi possível criar, em seguida, um terceiro gênero, capaz de absorver todos aqueles trabalhadores fronteirços que – de outro modo – seriam considerados empregados.

Pois bem. A nosso ver, essa é uma boa oportunidade para tentar reverter a tendência restritiva, (re)construindo o mesmo conceito, de uma forma ainda mais ampla que no passado. Para isso, será preciso (re)valorizar, como critérios, não só a dependência econômica, como

34 Roberta Bortone, em artigos e conferências.

35 Há cerca de dois anos, o governo conservador de Berlusconi transformou quase todas as hipóteses de “co.co.co.” em “trabalhos a projeto”, que na essência precarizam do mesmo modo a situação dos trabalhadores fronteirços e mesmo alguns que tendencialmente seriam considerados empregados.

a integração da atividade do prestador na atividade da empresa, tema tratado com maestria por Ribeiro de Vilhena.<sup>36</sup>

2. A segunda questão nos remete não às diferenças, mas aos pontos de semelhança entre o trabalho por conta própria e o trabalho por conta alheia.

Com isso, queremos chamar a atenção para o fato de que, na essência, as hipóteses de prestação de serviços se tocam - e às vezes de muito perto - com o contrato de trabalho. Até a subordinação pode estar presente, como em certas hipóteses de trabalho eventual ou voluntário. Aliás, é o que também acontece no contrato de estágio.

Exatamente por isso é que a lei civil imita, em várias situações, a trabalhista - ou vice-e-versa<sup>37</sup> - prevendo, por exemplo, limites máximos para a prestação de serviços a termo, aviso-prévio na hipótese de não haver prazo e a justa causa para a resolução dos contratos.

Mas a própria doutrina civilista vai além, admitindo alguns implantes *tipicamente trabalhistas* na prestação de serviços. O saudoso mestre mineiro Caio Mário da Silva Pereira dá um exemplo:

*“Ocorre (...) o dever de proteção e segurança, mesmo fora do campo do Direito do Trabalho”<sup>38</sup>*

Como as fronteiras entre aquelas duas formas de trabalho estão se diluindo, podemos ensaiar novos passos na mesma direção. Naturalmente, trata-se de uma tarefa difícil, mas não impossível. Além das ferramentas já mencionadas no item 2, temos ao nosso dispor os princípios da isonomia, da máxima efetividade e da força normativa das Constituições, referidos por autores como Canotilho.<sup>39</sup>

A propósito, é interessante notar que, quando a CLT deu competência aos juízes do trabalho para a pequena empreitada, vários

36 Relação de Emprego, LTr, S. Paulo, 2002, *passim*.

37 Na verdade, foi a civil que veio antes, no tocante aos exemplos citados a seguir.

38 Instituições de Direito Civil, vol. III, Forense, Rio, 1999.

39 Ainda a propósito do tema, cf. a dissertação de mestrado da colega mineira Rosemary de Oliveira Pires, que parte dos termos amplos contidos na Constituição (“São direitos dos *trabalhadores urbanos e rurais...*”) para concluir que se deve assegurar aos cooperados aquele mesmo patamar mínimo que é garantido aos empregados. Embora divirja da autora no tocante às cooperativas de mão de obra (que me parecem sempre ilícitas, por natureza, e prejudiciais ao trabalhador), a idéia, como um todo, merece ser discutida.



autores passaram a defender a idéia de que tais direitos seriam os mesmos dos empregados. Esse ponto de vista, embora minoritário, partia de uma visão mais global, ou mais unitária, da ordem jurídica; e pode nos ajudar a usar o processo quase às avessas do modo tradicional, servindo de instrumento não apenas de *efetivação*, mas de *produção* do direito material.

## 7. A nova competência e as cooperativas de produção

Vimos que a relação de trabalho pode conter a empreitada – mas, por outro lado, envolve pessoas físicas. Ainda assim, talvez seja possível, com novo esforço de interpretação, estender a competência da JT para alguns contratos intermediados por pessoa jurídica.

Suponhamos, por exemplo, que uma grande empresa, fabricante de bolsas, queira terceirizar<sup>40</sup> para uma cooperativa de produção uma parte de seu ciclo produtivo, abrindo uma espécie de concorrência entre os interessados. Para ganhar o contrato, a cooperativa comprime ao máximo os seus custos, precarizando as condições do trabalho para além do limite do razoável – e desatendendo ao princípio da remuneração diferenciada (naturalmente, *para mais*), proposto por Delgado<sup>41</sup>.

A nosso ver, seria interessante que a Justiça do Trabalho atuasse nessas hipóteses, no mínimo para garantir segurança e higiene no trabalho. Com isso, talvez consiga evitar que a mega-empresa externalize de modo selvagem a própria concorrência, deflagrando uma espécie de guerra entre as contratadas. Haveria uma espécie de regulação indireta, inibindo contratos leoninos – que acabam provocando a auto-exploração do trabalho.

Como justificar essa competência, em termos jurídicos?

A relação entre a cooperativa e os seus membros é societária. Mas quando se trata de produzir bens ou serviços, a cooperativa se torna, com freqüência, mera intermediária entre o trabalhador e a empresa em rede. Como vimos no exemplo dos pintinhos, é a empresa-

<sup>40</sup> É o que podemos chamar de “terceirização externa”, e que os economistas chamam de subcontratação ou *outsourcing*.

<sup>41</sup> Delgado, Maurício Godinho. Op. cit., *passim*.

mãe que distribui as encomendas, traça as diretrizes da produção, fixa os critérios de *qualidade total* e recebe em sua porta o produto que ela própria fazia, ou poderia ter feito.

E o que acontece em relação à cooperativa, também ocorre em relação à empresa que encomenda os produtos. O que ela faz, no fundo, é apenas expulsar e em seguida reaproveitar uma parte dos trabalhadores<sup>42</sup> nas funções que se ligam diretamente ao seu ciclo produtivo. Em substância, portanto, o que há é uma relação de trabalho, ainda que com a mediação da cooperativa e sem um contrato formal que a expresse.

**Mas em face de quem a ação seria proposta?**

Aparentemente, em face da cooperativa. Mas nesse caso o problema não se resolveria, pois a reparação viria do fundo comum – vale dizer, dos próprios cooperados, inclusive o autor da ação. Por isso, o ideal seria responsabilizar a grande empresa. Mas como? Talvez possamos tentar alguma coisa no campo da desconsideração da personalidade jurídica, como sugere o colega Luiz Otávio Linhares Renault<sup>43</sup>.

Mas surge então outra pergunta: de quê serviria uma ação como essa, se o cooperado (ou o autônomo isolado) não tem direitos trabalhistas?

Teríamos de seguir a mesma trilha já exposta, de expansão dos direitos – tarefa que pode ser construída, pouco a pouco, pela doutrina e pela jurisprudência. Outra idéia seria a de tentar enquadrar a hipótese no Enunciado n. 331 do TST, como já vem fazendo o Ministério Público do Trabalho, em algumas ações recentes.<sup>44</sup>

## **8. Outras possibilidades mais tranquilas**

Com menos dificuldade, será possível aplicar as novas regras para os casos de responsabilidade *pré* ou *pós* contratual – que a rigor já podiam ser considerados da alçada da JT, mesmo antes da Emenda.<sup>45</sup>

42 Não necessariamente os mesmos.

43 Da qual a própria figura do grupo econômico, como vem regulada na CLT, é uma forma de aplicação.

44 Na verdade, o Enunciado trata da terceirização *interna*, mas no fundo o problema é o mesmo – e igual deve ser a solução.

45 Nesse sentido, a Colega Wilméia da Costa Benevides (A Responsabilidade Pré-Contratual no Direito do Trabalho, dissertação de mestrado, UFMG, 1999)



No tocante ao rito, uma possibilidade real é o aproveitamento das normas da CLT para as novas demandas. Mas também algumas regras de direito material, que se refletem no processo – como a exigência de recibo para provar o pagamento – podem e devem ser utilizadas, especialmente no caso de *autônomos sem autonomia*.

Ensaçando um exercício de futurologia, talvez se possa concluir que a Justiça do Trabalho – bem mais acessível, em todos os sentidos – deverá se tornar muito mais presente que a Comum no setor informal da economia. Nesse campo, o número de processos tende, pois, a aumentar.

É também possível que muitas dessas demandas em potencial mudem de natureza: o mesmo trabalhador que antes iria à Justiça Comum, pleiteando verbas de natureza civil, passará a pedir verbas trabalhistas, seja porque o setor de atermação (onde ainda existe) o instruirá a respeito, seja porque o seu advogado será provavelmente *trabalhista*.

## **9. Alguns riscos e uma nova esperança**

É claro que uma leitura ampliada de qualquer norma jurídica traz sempre novos desafios e quase sempre alguns riscos.

No caso das novas regras de competência, pode-se argumentar, por exemplo, que a Justiça do Trabalho não foi criada para resolver questões entre partes iguais, situação que se verificaria, por exemplo, entre o arquiteto e o cliente. O que a justifica, como Justiça Especial, não é tanto o fato-trabalho, mas a condição hipossuficiente do trabalhador. E esse seu papel pode ser até inviabilizado pela demora provocada pelo acúmulo daquelas ações.

No entanto, em sentido contrário, pode-se observar que nem mesmo no campo das relações de emprego se observa sempre uma flagrante desigualdade. Se antes havia uma coincidência entre o empregado e o pobre, entre o operário e o trabalhador por conta alheia, o fato é que, com o passar do tempo, até as profissões liberais foram se tornando dependentes. As razões foram várias – desde o taylorismo, que separou o *saber* do *fazer*, até as próprias normas de proteção, que atraíram para a fábrica os autônomos residuais. Não foi por outra razão

que a própria denominação “Direito Operário”, tão comum até o início do século XX, caiu em completo desuso.

Na verdade, o ideal seria que a Justiça do Trabalho julgasse apenas as pequenas causas, dos pequenos trabalhadores e dos pequenos avisos-prévios, pois são exatamente elas as mais importantes – já que podem envolver até um risco de vida para as famílias mais pobres. Mas – até por uma questão de coerência – o critério teria de ser o mesmo, tanto para as relações de emprego, como para o trabalho autônomo. A mesma razão invocada para excluir as relações de trabalho entre o arquiteto e o seu cliente teria de servir para afastar as lides de executivos-empregados e jogadores de futebol. Além disso, diminuir por via hermenêutica ou mesmo legal o texto da Constituição, especialmente num contexto precarizante, é também um risco – pois cria uma espécie de precedente para futuras novas investidas, em outros campos.

Quanto ao acúmulo de feitos, não é provável que ações como aquelas sejam em número tão grande assim<sup>46</sup>. Muito menos quando envolverem profissionais bem colocados. E não se pode tomar como base de comparação as atuais reclamações trabalhistas, pois a realidade de umas e outras é bem diferente. Se a Justiça do Trabalho, mesmo hoje, já conta com demandas em excesso, não é por lidar com uma relação de trabalho como outra qualquer, mas porque na relação com que lida: *a)* o salário, em regra, sucede ao trabalho, o que faz do patrão o devedor mais frequente; *b)* esse devedor, ao contrário do que acontece na esfera civil, é em regra a parte mais poderosa da relação, na medida em que detém a fonte de sobrevivência do credor – especialmente em países como o nosso, onde falta proteção ao emprego.

Assim, ao contrário do que acontece numa mesa de bar, o devedor-patrão pode, simplesmente, não pagar a conta. Ao longo da relação de emprego, o Direito *não se cumpre* espontaneamente, pelo menos em termos integrais. Chega manco, torto ou faltando pedaços ao seu destinatário. Também por isso, dentre as novas ações, as mais

---

46 Segundo Márcio Idalmo Santos Miranda, juiz diretor dos Juizados Especiais de Belo Horizonte, o número total de feitos por mês, nessa cidade, não passa de 250.



freqüentes serão provavelmente as “*relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização*”, previstas no inciso VII.

De mais a mais, a tendência é a ampliação das ações coletivas<sup>47</sup>, compensando o aumento das individuais. E é possível que se acabe reconhecendo ao juiz do trabalho a competência para aplicar multas, o que também reduzirá o número de feitos.<sup>48</sup> Além disso, é razoável esperar que, num futuro próximo, ou se aumentem os quadros da Justiça do Trabalho, ou (o que seria ainda melhor) se consiga simplificar a sua estrutura, de modo a aumentar a sua eficiência<sup>49</sup>. Por fim, não custa lembrar que a pior demora é aquela representada pelas ações que não chegam sequer a serem ajuizadas...

Mas se esses riscos, como vimos, são um tanto discutíveis, há um outro bem mais grave, que só pode ser contornado se os juizes exercitarem uma constante auto-crítica e não se esquecerem dos princípios do Direito do Trabalho. Esse risco diz respeito aos casos de fronteira.

Com efeito.

Antes da EC n. 45, o juiz do trabalho raciocinava (com razão) em termos de *tudo ou nada*. Se desse pela relação de emprego, o reclamante teria toda a proteção ao seu dispor. Se a rejeitasse, sairia de mãos vazias.

Agora, pode caber até um pedido sucessivo-alternativo. Assim, ainda que não reconheça o vínculo de emprego, o juiz poderá deferir ao trabalhador, no mínimo, o preço ajustado pelos serviços.

Ora, isso poderá levá-lo, inconscientemente, a um impulso formalista – priorizando a declaração das partes, em detrimento da realidade. Ou seja: como já não corre o risco de deixar o trabalhador sem nada, pode se ver tentado a lhe conceder apenas as verbas civis.

47 Especialmente se a reforma sindical, nesse ponto, for aprovada.

48 A propósito, é sempre bom lembrar a interpretação pioneira de Antônio Álvares da Silva, com base no art. 652, d, da CLT, dando por essa competência mesmo antes da EC n. 45. Atualmente, há um projeto em tramitação no Congresso nesse mesmo sentido.

49 Inspirando-se, por exemplo, nos juzgados especiais, como também há muito tempo sugere Antônio Álvares da Silva.

