

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (V)¹

Deusdedith Brasil

Terminamos o artigo anterior dizendo que a decisão do Ministro Nelson Jobim esqueceu que “a interpretação constitucional deve permitir a renovação (= atualização, evolução) do programa constitucional”. Não vale, portanto, argumentar que a expressão “relação de trabalho” tem dificuldades de interpretação ante a indefinição do que seja. Afirmamos que quando se quer pôr ordem e método numa discussão, “é preciso dar início definindo a coisa de que se debate, para se ter uma idéia clara e precisa”. (Cícero, “Dos Deveres”, p. 33).

Cabe-nos, portanto, agora definir o que se deve entender por relação de trabalho e por servidor público para concluirmos, finalmente, se a Justiça do Trabalho é competente para julgar as questões oriundas da relação de trabalho entre o servidor público civil e o ente público, considerando o teor do artigo 114, inciso I, da CR.

Para chegarmos à definição de relação de trabalho, é preciso dizer logo que o homem sempre trabalhou. Primitivamente, para sobreviver. Praticava a caça e pesca, para suprir necessidades alimentares. Depois passou a trabalhar, para se defender dos infortúnios da selva e para se defender dos seus semelhantes, fabricando instrumentos (armas) de defesa. Sendo assim, já podemos dizer que o trabalho até o período paleolítico era autônomo, verdadeiro trabalho artesanal por conta própria. Não havia como pressupor uma relação de trabalho, pois o homem produzia artesanalmente para seu próprio uso ou consumo.

Na época da escravidão existia uma relação de trabalho entre o escravo e o amo, mas não era reconhecida juridicamente. Era um trabalho forçado. O amo era o dono do escravo, pois o que produzia pertencia ao amo. O escravo trabalha por conta alheia, mas o resultado do trabalho não lhe pertencia imediatamente. Pertencia ao seu dono. Havia uma real relação de trabalho, mas como o escravo era considerado uma coisa, juridicamente havia uma relação de domínio. Em que pese tal situação, teriam sido os escravos alforriados os primeiros trabalhadores assalariados: a primeira relação de trabalho remunerada.

¹ Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal “O Liberal”, na tiragem de 14.02.2005

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site www.deusdedithbrasil.adv.br

Depois da escravidão exsurge a servidão. O homem, já não mais na condição de escravo, tornou-se servo da terra, mas não era um liberto. A base legal da escravidão estava na posse da terra: vivia-se a sociedade feudal, os senhores da terra eram senhores de tudo e de todos.

A história notícia um elo entre a escravidão e a servidão, visto que o senhor poderia mobilizá-los para a guerra ou mesmo cedê-los a terceiros. Digamos que era uma escravidão atenuada porque, os servos, por exemplo, tinham direito à herança. Existia uma relação de trabalho entre o servo e o senhor inteiramente desprotegida juridicamente.

Nas corporações de ofício, que surgiram ainda na época da servidão, a figura do mestre que, no projeto, *mutantis mutandis*, é o empregador de hoje. Aqui o trabalho prestado por conta alheia (“locação de trabalho”) tinha como contraprestação o salário e outros benéficos (socorro em caso de doença, por exemplo).

A regulação da relação de trabalho somente ocorreu após a Revolução Francesa, porque elevado o homem à categoria de cidadão lhe seria assegurado à liberdade e igualdade. Tais conceitos transformaram-se em abstração em razão da desigualdade econômica. Então o Estado interveio, com precedente em verdadeiros “contratos coletivos”, e criou a desigualdade jurídica (mínimo de proteção com norma de ordem pública) para compensar desigualmente a desigualdade econômica. Aqui é o início da qualificação jurídica da relação de trabalho contratual, em que pese as diversas teorias vêem o contrato de trabalho como contrato-realidade ou ora como ato condição.

Como se vê, a relação de trabalho é uma prestação de serviço por conta alheia ou por conta própria. Ou prestamos serviço mediante subordinação jurídica – substancia social diferenciada para Manoel Alonso Olea – ou prestamos serviço autônomo ou serviço eventual, ambos sem subordinação. A relação de trabalho é gênero. A relação de emprego é uma espécie dela, porque toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas a recíproca não é verdadeira. Há relação de trabalho que não consubstancia relação de emprego. A relação de emprego pressupõe relação de trabalho subordinada e onerosa, entre outras características. A relação empregatícia tem natureza jurídica contratual. Esta natureza jurídica contratual, todavia, não exsurge para vestir sempre qualquer relação de trabalho. Com efeito, há relação de trabalho cuja vestimenta contratual não cabe. Não há norma jurídica dizendo que toda relação de trabalho, ainda que subordinada, tem sempre, como vestimenta jurídica, o contrato. Do mesmo modo, pode-se afirmar que nem todo contrato de trabalho é um contrato de emprego ou relação jurídica de emprego.

Convém agora, para somar-se à conclusão, dizer o que entendemos por servidor público. Alertemos logo que a Constituição Federal não se refere a *funcionário público* e que o Regime Único somente a eles se referem para denominá-los servidores públicos, os quais uma espécie do gênero “Agente Público”— “os

sujeitos que servem ao Poder Público como instrumento de sua vontade ou ação” (Celso Antônio Bandeira de Melo). O liame jurídico entre o Poder Público e os titulares de cargo público não é de índole contratual. Ao contrário, é estatutária, institucional, como já registramos aqui.

Bem de ver, a relação de trabalho pode de ter vestimenta (i) jurídica contratual trabalhista; (ii) contratual civil (pequeno empreiteiro, artífice) e (iii) jurídica administrativo-estatutária, institucional.

Oferecidos os conceitos – relação de trabalho com vestimenta jurídica contratual e relação de trabalho (art. 110, inciso I, da Lei nº 8.112/90) com vestimenta estatutária, institucional – indaga-se: a relação de trabalho a que se refere o art. 114, inciso I, da CR, é somente aquela de natureza contratual? Não. Estamos convictos de que não é a “cor” da vestimenta jurídica --- contratual ou institucional – que definirá a competência da Justiça do Trabalho. A definição da competência da Justiça do Trabalho se faz em razão de ser ou não ser a ação oriunda da relação de trabalho.