

As distinções entre a relação de trabalho e a relação de consumo no âmbito da nova competência material da Justiça do Trabalho

Differences between the relationship of labor and the relationship of consumption in new competence matters of the labor court

Juliane Caravieri Martins Gamba¹

Resumo

A Emenda Constitucional nº 45/04 prestigiou a Justiça do Trabalho, que teve alterada profundamente sua competência material. Da análise e julgamento de litígios que envolvessem a relação de emprego e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, apenas quando autorizada por lei, esse ramo do Poder Judiciário passou a ser competente para apreciar todos os litígios que envolvessem a relação de trabalho. Questionaram-se se as relações jurídicas de consumo, reguladas pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90), estariam abrangidas pela expressão “relação de trabalho” disposta no inciso I do artigo 114 da Constituição Federal. O objetivo geral do artigo foi analisar a evolução da Justiça do Trabalho, de suas origens até a Emenda Constitucional nº 45/04. O objetivo específico foi demonstrar que as relações jurídicas de consumo não estão sob a nova competência material de Justiça do Trabalho. Concluiu-se que as relações jurídicas de consumo não estariam sob a competência material da Justiça do Trabalho quando se tratassem estritamente de litígio envolvendo o consumo, pois não seriam específicas relações de trabalho.

Palavras-chave: Competência. Justiça do Trabalho. Consumidor. Emenda Constitucional

Abstract

The Constitutional Amendment n. 45/04 benefited the Labor Court by promoting deep changes in its material competency, from litigation analysis to judgments involving job relations, as well as other controversies caused by this relation. Whenever supported by the law, the Judiciary becomes the competent body to analyze all work related litigations. The question whether legal consumption relations are within the scope of the expression “work relations” as expressed in the Consumer’s Defense Law (Law 8.078/90), and filled under article 114 of the Federal Constitution has not been answered yet.. The general objective of this article was to analyze the evolution of the Labor Court, from its origins to the Constitutional Amendment n. 45/04. The specific objective was to demonstrate that legal consumption relations are not under the new material competence of the Labor Court, regarding consumption litigations.

Key words: Competence. Labor Court. Constitutional Amendment.

¹ Graduada em Direito e Especialista em Economia Empresarial pela Universidade Estadual de Londrina; Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Braz Cubas (UBC)*. E-mail: jcaravierigamba@uol.com.br

* Mestranda em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUCSP)

Introdução

O tema do presente artigo é relevante e atual, porque a Emenda Constitucional nº 45, de 31 de dezembro de 2004, conhecida como Reforma do Judiciário, prestigiou a Justiça do Trabalho, que teve alterada profundamente sua competência material.

Da análise e julgamento de litígios que envolvessem a relação de emprego e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, apenas quando autorizada por lei, esse ramo do Poder Judiciário passou a ser competente para apreciar todos os litígios que envolvessem a relação de trabalho. Relação de trabalho é um conceito mais amplo do que relação de emprego, pois, além desta, abrange outras relações de trabalho remuneradas, com graus variados de subordinação e informalidade.

Portanto, a Emenda Constitucional nº 45/04 alterou todas as perspectivas da Justiça do Trabalho, pois de um ramo quase extinto do Poder Judiciário ou mesmo fundido à Justiça Federal teve a ampliação significativa em sua competência material.

Além disso, também se coloca o seguinte problema: as relações jurídicas de consumo na modalidade de prestação de serviços, reguladas pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90), estariam abrangidas pela expressão “relação de trabalho” disposta no inciso I do artigo 114 da Constituição Federal e passariam à competência da Justiça do Trabalho, visto que envolvem o dispêndio de trabalho humano?

O objetivo do presente artigo é analisar a evolução da Justiça do Trabalho, de suas origens até a Emenda Constitucional nº 45/04, enfocando sua competência material e demonstrando que as relações jurídicas de consumo reguladas pelo Código de Defesa do Consumidor – um microssistema jurídico de princípios e normas de ordem pública e de caráter cogente – não estariam sob a nova competência material da Justiça do Trabalho, visto que não são relações de trabalho.

Com esse estudo, não se objetiva exaurir os questionamentos em relação à essa temática, mas enriquecer as discussões doutrinárias acerca da nova competência material da Justiça do Trabalho que foi

significativamente ampliada com a Emenda Constitucional nº 45/04.

A Justiça do Trabalho no Brasil: das Origens à Emenda Constitucional n.º 45/04

No Brasil, a história da Justiça do Trabalho se confunde com a origem e a evolução do Direito Processual do Trabalho, pois ambos se desenvolveram concomitantemente.

A Justiça do Trabalho é um ramo especializado do Poder Judiciário que possui atribuições constitucionais para dirimir os conflitos individuais e coletivos no âmbito da relação de trabalho e teve sua competência material ampliada com a Emenda Constitucional nº 45/04.

A Lei nº 1.637, de 05 de novembro de 1907, instituiu os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem no Brasil, que foram os primeiros órgãos criados para a solução dos conflitos trabalhistas. Os processos de conciliação seriam regulados pelo Regimento Interno dos próprios Conselhos e a arbitragem observaria as normas de Direito Comum e, em ambos os casos, a conciliação e a arbitragem seriam facultativas. Esses Conselhos, porém, não chegaram a ser implantados.

Em 1922, foram criados em São Paulo os Tribunais Rurais pela Lei Estadual nº 1.869, de 10 de outubro de 1922. Esses tribunais eram compostos pelo Juiz de Direito da Comarca e de mais dois membros: um representante do locador de serviço (trabalhador) e outro representante do locatário (fazendeiro), os quais julgavam os litígios decorrentes da interpretação e da execução dos contratos de serviços no âmbito agrícola.

Normalmente, as controvérsias eram relativas a salários e os tribunais rurais decidiam questões até o valor de quinhentos mil réis. Esses tribunais possuem importância de cunho histórico, devido à sua peculiaridade no julgamento de questões trabalhistas rurais.

O Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932, criou as Juntas de Conciliação e Julgamento para conciliar os dissídios individuais entre trabalhadores e empregadores.

Essas Juntas eram compostas de um juiz presidente (imparcial) e dois juízes classistas: um representante dos empregados e um representante dos empregadores, além de dois suplentes escolhidos com base em listas enviadas pelos sindicatos e associações ao Departamento Nacional do Trabalho. Os julgamentos eram feitos numa única instância e deveriam ser executados na Justiça Comum, pois as Juntas do Trabalho não tinham o poder de executar suas próprias decisões.

O Decreto nº 21.364, de 04 de maio de 1932, criou as Comissões Mistas de Conciliação que foram instituídas para dirimir os conflitos coletivos de trabalho, em especial os oriundos da interpretação das convenções coletivas. Eram compostas de um presidente alheio aos interesses das partes envolvidas – poderia ser um advogado, um magistrado ou funcionário público federal, estadual ou municipal – e por representantes de empregados e empregadores, escolhidos como base em listas enviadas pelos sindicatos ou associações.

Nascimento (2006, p.45) dispõe acerca dessas Comissões Mistas:

Caracterizam-se essas comissões pelo aspecto preponderante de órgão arbitral não-estatal e permanente, criadas em função e na dependência direta da estrutura sindical, destinadas que foram ao conhecimento dos conflitos coletivos do trabalho, segundo um esquema básico de livre aceitação das suas decisões pelos conflitantes. Porém, foram artificiais, funcionando esporadicamente, pois eram raros os conflitos coletivos na época, tornando-se órgãos pouco utilizados.

Tanto as Juntas de Conciliação e Julgamento, como as Comissões Mistas de Conciliação não pertenciam ao Poder Judiciário, mas sim ao Poder Executivo. Não possuíam autonomia administrativa ou jurisdicional, pois eram anexas ao Ministério do Trabalho, Comércio e Indústria.

As Constituições brasileiras de 1934 e de 1937 disciplinaram expressamente a Justiça do Trabalho, mas como um órgão meramente administrativo que não integrava o Poder Judiciário. Foi nesse período que surgiu o debate entre Waldemar Ferreira e Oliveira Vianna a respeito do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Para Waldemar Ferreira, a atribuição dos juízes do trabalho para criar normas e condições nos dissídios coletivos contrariava princípios constitucionais, mormente o princípio da separação dos Poderes, já que somente ao Legislativo competia criar normas gerais e abstratas destinadas a pessoas não identificadas. Contestando tal posição, *Oliveira Vianna* sustentava a competência normativa da Justiça do Trabalho, arrimando-se, sobretudo, na escola sociológica do direito e no jus-realismo estadunidense, no sentido de que o juiz teria a função criativa e de colaborar na construção de normas jurídicas, não se limitando a ser mero intérprete gramatical dos textos legais (LEITE, 2005, p.96).

O Decreto nº 1.237, de 02 de fevereiro de 1939, elevou a Justiça do Trabalho a órgão autônomo, não somente em relação ao Poder Executivo, mas também à Justiça Comum. Desse modo, suas decisões seriam executadas no próprio processo, não havendo necessidade de ingresso na Justiça Comum.

A Justiça do Trabalho passou a ter três instâncias:

- a) em primeira instância, as Juntas de Conciliação e Julgamento, compostas de um juiz presidente e dois juízes classistas: um representante dos empregados e um representante dos empregadores, ou por Juízes de Direito, quando na comarca não houvesse a Justiça do Trabalho;
- b) em segunda instância, os Conselhos Regionais do Trabalho, sediados em várias regiões do país, competentes para julgar os recursos das Juntas e, originariamente, os dissídios coletivos da respectiva região;
- c) em terceira instância, o Conselho Nacional do Trabalho, composto de duas Câmaras: uma da Justiça do Trabalho e outra de Previdência Social. Criaram-se a Procuradoria da Justiça do Trabalho, que funcionava junto ao Conselho Nacional do Trabalho, e procuradorias regionais.

O Decreto-lei nº 9.777, de 09 de setembro de 1946, antecipando-se à Constituição de 1946, organizou a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário. Conferiu aos juízes togados trabalhistas as garantias inerentes à magistratura (inamovibilidade, irredutibilidade de vencimentos e vitaliciedade), além de ingressarem na carreira por meio de concurso de

provas e títulos, havendo o critério de promoção por antiguidade e merecimento.

A Constituição de 1946 elevou ao patamar constitucional essa organização da Justiça do Trabalho e estabeleceu claramente no artigo 94, inciso V que os tribunais e juízes do trabalho passavam a pertencer ao Poder Judiciário da União. Além disso, estabeleceu, no artigo 122, que os órgãos da Justiça do Trabalho seriam: o Tribunal Superior do Trabalho (substituindo o Conselho Nacional do Trabalho), os Tribunais Regionais do Trabalho (substituindo os Conselhos Regionais do Trabalho) e as Juntas de Conciliação e Julgamento.

Como observa claramente Nascimento (2006, p.50):

A integração da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário é consequência natural da evolução histórica dos acontecimentos. Na sociedade empresarial, as controvérsias entre trabalhadores e empresários assumem especial significado. O Estado, intervindo na ordem econômica e social, não pode limitar-se a dispor sobre a matéria trabalhista. Necessita, também, de aparelhamento adequado para a solução dos conflitos de interesses, tanto no plano individual como no coletivo. Assim, a existência de um órgão jurisdicional do Estado para questões trabalhistas é o resultado da própria transformação da idéia de autodefesa privada em processo judicial estatal, meio característico de decisão dos litígios na civilização contemporânea.

A Constituição de 1967, a Emenda de 1969 e a Constituição de 1988 mantiveram essa organização da Justiça do Trabalho que, ao longo dos anos, foi-se agigantando com a criação de Juntas em diversos municípios do país.

De acordo com Sussekind (2002, p.137), em maio de 1941, quando a Justiça do Trabalho começou a funcionar, havia 36 Juntas de Conciliação e Julgamento e 08 Conselhos Regionais do Trabalho, além do Conselho Nacional do Trabalho. Posteriormente, em 2002, verifica-se a existência de 1.109 Varas do Trabalho, com jurisdição em 4.728 Municípios (sendo somente 833 Municípios atendidos por Juízes de Direito), e 24 Tribunais Regionais do Trabalho e o Superior Tribunal do Trabalho.

Apesar dessa estrutura organizacional grandiosa, nas últimas décadas do século XX houve um aumento significativo no volume de ações trabalhistas, como se vislumbra nos números fornecidos por Sussekind (2002, p. 137): década de 60: 3.333.214 ações; década de 70: 4.827.884 ações; década de 80: 8.911.179 ações; década de 90: 17.350.754 ações. Esse volume de ações tem impossibilitado a rápida solução dos dissídios e tem dificultado a pacificação dos conflitos trabalhistas.

Leite (2005, p.97) afirma claramente que:

a fase contemporânea da Justiça do Trabalho está relacionada ao problema político, econômico, social e jurídico da multiplicação dos conflitos trabalhistas, o que acaba gerando a chamada hipertrofia da Justiça do Trabalho. Nessa fase, o Direito Processual do Trabalho passa a ter um importante papel, mormente em função da ausência de celeridade dos processos trabalhistas que compromete a efetividade dos direitos sociais garantidos aos trabalhadores.

Por sua vez, Nascimento (2006, p.51) aponta outros fatores que contribuem para a morosidade da Justiça do Trabalho:

Além do crescente número de processos submetidos à sua apreciação, a Justiça do Trabalho sofre o impacto das transformações na realidade econômica, com o desemprego, globalização, terceirização, fusões de empresas, multiplicação de sindicatos, livre negociação dos salários e os reflexos da passagem de uma economia de inflação para uma economia de estabilidade resultante do Plano Real.

As novas funções do Estado, que se torna menos regulador e redefine o seu papel perante a ordem econômica e social, o crescimento da integração regional e as estruturas organizativas supra-estatais como o Mercosul, além dos efeitos da informática, do avanço tecnológico e da robotização nas relações de trabalho, vêm repercutindo sobre a Justiça do Trabalho.

Diante desse quadro, empreenderam-se algumas alterações pontuais no Direito Processual do Trabalho, no intuito de desafogar a Justiça do Trabalho e torná-la mais célere.

A Emenda Constitucional nº 24, de 09 de dezembro de 1999, extinguiu a participação classista em todas

as instâncias, incluindo os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho, transformando as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho. Assim, a organização da Justiça do Trabalho deixou de ser paritária (com representantes dos empregados e dos empregadores) e passou a ser monocrática, com a presença somente do juiz togado.

Posteriormente, a Lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000, trouxe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), disciplinando o procedimento sumaríssimo por meio da inserção das letras 'A' até 'I' ao artigo 852 da CLT e do acréscimo de parágrafos ao artigo 895 (§§ 1º e 2º) e artigo 896 (§ 6º) da CLT.

O legislador, ao estabelecer o procedimento sumaríssimo, visou à celeridade e à economia processual, procurando otimizar as normas processuais trabalhistas. O procedimento sumaríssimo, juntamente com as Comissões de Conciliação Prévia, representou alterações no intuito de desafogar a máquina judiciária trabalhista.

A Lei nº 9.958/00 acrescentou os artigos 625-A a 625-H à Consolidação das Leis do Trabalho, instituindo as Comissões de Conciliação Prévia em empresa, grupo de empresas ou em nível intersindical, de modo que qualquer litígio trabalhista deveria, primeiramente, ser submetido à elas, caso na localidade da prestação de serviços houvesse sido instituída. Entretanto, essas comissões não atingiram seus objetivos, em especial de “desafogar” o Judiciário Trabalhista e foram muitas vezes utilizadas para fraudar os direitos trabalhistas.

Diante da hipertrofia da Justiça do Trabalho, surgiram alguns defensores da necessidade de sua dissolução, de acordo com essa proposta, caberia à Justiça Federal a competência para apreciar os litígios trabalhistas.

Entretanto, é notório a necessidade de existir um órgão do Poder Judiciário especializado para dirimir os conflitos nas relações de trabalho e este é o caso da Justiça do Trabalho. Ela é de suma importância aos jurisdicionados e aos cidadãos em geral, pois permite que as lides sejam mais adequadamente solucionadas.

Esse é também o entendimento de Martins (2006, p.44):

Não é adequada a extinção da Justiça do Trabalho, com a transferência para a Justiça Federal de seus juízes e da competência. [...] Existiria maior demora na solução dos problemas trabalhistas, como já ocorre na Justiça Federal, que é extremamente lenta. A tendência tem sido a especialização do Judiciário em certa matéria e não um critério de competência generalista, que seria até mesmo retrógrado. É preciso, portanto, melhorar a instituição e não suprimi-la ou absorvê-la em outra.

Portanto, atualmente, deve-se promover a valorização do Judiciário Trabalhista e do Direito Processual do Trabalho com foco na pessoa humana do trabalhador. Leite (2005, p.97) é claro nesse aspecto:

É nessa fase que se verifica a necessidade de se instaurar uma nova cultura humanística entre os juristas e operadores do Direito Processual do Trabalho, o que passa pela nova concepção de que o processo deve propiciar a concretização dos direitos humanos de segunda dimensão, que são os direitos sociais dos trabalhadores. Deve-se dar ênfase à nova jurisdição trabalhista metaindividual, como meio de se alargar o acesso coletivo dos trabalhadores não apenas ao aparelho judiciário, mas, sobretudo, a uma ordem justa. Deve-se também buscar nas reformas por que passa o direito processual civil e de lá buscar novos institutos compatíveis com a gênese principiológica do processo laboral para propiciar a celeridade da prestação jurisdicional trabalhista.

A Emenda Constitucional nº 45, de 31 de dezembro de 2004, conhecida como Reforma do Judiciário, prestigiou a Justiça do Trabalho com o alargamento de sua competência. A Justiça do Trabalho teve alterada profundamente sua competência material, pois da análise e julgamento de litígios que envolvessem a relação de emprego e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, apenas quando autorizada por lei, passou a ser competente para apreciar os litígios que envolvessem a relação de trabalho como um todo.

Portanto, a referida emenda alterou todas as perspectivas da Justiça do Trabalho, pois deixou-se de cogitar da sua extinção ou fusão com a Justiça Federal, para ampliar-se, de modo significativo, sua

competência material. No entanto, faz-se necessária uma adequação da estrutura administrativa desse órgão julgante à essa “nova” competência, mediante a realização de concursos públicos para a imediata admissão de um número maior de magistrados e de serventuários.

Princípios de Direito Material e Processual do Trabalho

O estudo dos princípios de direito material e processual do trabalho é de suma importância para compreender o alcance da expressão “relação de trabalho”, no âmbito do novo artigo 114, inciso I da Constituição Federal e sua correlação com a relação de consumo.

No ordenamento jurídico, os princípios são norteadores de todo o sistema construído e positivado, mas não podem ser vistos como verdades absolutas e imutáveis, devendo acompanhar a dinâmica social ao longo do tempo, pois são sínteses de orientações absorvidas pela ordem jurídica.

Dispõe Mello (apud MARTINS, 2006, p.63):

[...] princípio é mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico [...] violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma, pois é ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos.

Nesse sentido, a legislação trabalhista deve ser aplicada respeitando sempre seus princípios norteadores que, por sua vez, estão em consonância com a Constituição Federal.

Princípios de Direito Material do Trabalho

O Direito do Trabalho é um ramo autônomo do Direito, possuindo princípios e normas próprios que fornecem um tratamento científico à disciplina e

garante sua autonomia em relação aos demais ramos jurídicos.

Alguns princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho advêm da Constituição Federal e outros da própria Norma Consolidada. Esses princípios serão explicitados a seguir.

Princípios Constitucionais Gerais

O juiz do trabalho não pode decidir os litígios trabalhistas pela aplicação exclusiva das normas infraconstitucionais, pois há princípios constitucionais que se aplicam ao Direito do Trabalho e encontram-se cristalizados em especial no artigo 1º, incisos III e IV da CF: o respeito à dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

No Título II – DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS vislumbram-se diversos princípios aplicáveis ao direito do trabalho, notadamente no artigo 5º da CF:

- a) todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza garantindo-se [...] a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (*caput*);
- b) ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (inciso II);
- c) ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (inciso III);
- d) é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato (inciso IV);
- e) é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem (inciso V);
- f) ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta (inciso VIII);
- g) são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas (inciso X);
- h) é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (inciso XIII);
- i) a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada

- a interferência estatal em seu funcionamento (inciso XVIII);
- j) ninguém pode ser compelido a associar-se ou a permanecer associado (inciso XX);
- k) aos litigantes em processo judicial ou administrativo e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (inciso LV);
- l) a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito (inciso XXXV); etc.

Há aplicação desses princípios no âmbito do direito do trabalho e nos litígios que envolvem questões trabalhistas de cunho contratual, processual, individual e coletiva. Esses princípios constituem garantias asseguradas nas relações de trabalho.

Princípios Constitucionais Específicos

Verifica-se que, além dos princípios constitucionais gerais, há na Carta Magna a consagração de princípios constitucionais específicos do Direito do Trabalho os quais se encontram no Capítulo II – DOS DIREITOS SOCIAIS, principalmente nos artigos 7º a 9º, cabe salientar dentre eles:

- a) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária;
- b) salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado;
- c) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo;
- d) proteção do salário na forma da lei;
- e) proteção do mercado de trabalho da mulher;
- f) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- g) proteção em face da automação;
- h) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- i) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- j) proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

- k) igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- l) liberdade na associação profissional ou sindical;
- m) direito de greve, etc.

Todas essas garantias atuam como princípios norteadores do direito do trabalho, informando e orientando a aplicação das normas trabalhistas infraconstitucionais.

Princípios Peculiares de Direito Material do Trabalho

Não há consenso entre os doutrinadores quanto à quantidade de princípios específicos do Direito do Trabalho: alguns indicam seis princípios (AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ), enquanto outros apontam a existência de quinze princípios (ALFREDO J. RUPRECHT). No presente trabalho, serão discutidos cinco princípios básicos.

a) Princípio da proteção

O pressuposto básico da relação de emprego é a condição de subordinação do empregado ao empregador em todo o desenrolar do contrato. Assim, esse princípio visa à criação de uma norma que proteja o trabalhador, minimizando a desigualdade existente entre ele e o empregador.

Busca-se proporcionar uma forma de compensação da superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, concedendo a este uma superioridade jurídica, esse princípio pode ser desmembrado em três:

a) in dubio pro operario: este princípio se manifesta em três momentos: na elaboração da norma, na sua interpretação e na sua aplicação. Na análise da lei, o intérprete deve, mesmo quando estão esgotados os meios interpretativos cabíveis e há dúvida, aplicar a norma de modo favorável ao obreiro. Portanto, havendo dúvida em relação ao alcance da norma jurídica, deve o intérprete utilizar aquela que seja mais favorável ao trabalhador;

b) da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador: mesmo que haja uma hierarquia entre as normas a serem aplicadas, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Exemplo: havendo condições mais favoráveis na Convenção Coletiva de Trabalho do que no Acordo Coletivo de Trabalho, deverão predominar aquelas em benefício do obreiro, conforme dispõe o artigo 620 da CLT;

c) da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador: estabelece que as vantagens e direitos já conquistados pelo trabalhador e que sejam a ele benéficas não poderão ser modificados para pior. Trata-se da aplicação do princípio do direito adquirido consagrado no artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal, assim, se o trabalhador já tiver conquistado certos direitos favoráveis, estes não poderão ser modificados para uma condição mais desfavorável.

b) Princípio da irrenunciabilidade de direitos

A regra no direito trabalhista é que os obreiros não podem renunciar antecipadamente a seus direitos trabalhistas, em face de sua condição de subordinação e hipossuficiência e da desigualdade contratual existente na relação jurídica de emprego.

A irrenunciabilidade de direitos é a impossibilidade jurídica do trabalhador abrir mão de direitos que estão previstos na lei ou no contrato, havendo exceção à irrenunciabilidade quando ocorre a flexibilização das normas trabalhistas autorizada pela Constituição Federal (artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV). Somente poderá ocorrer a renúncia de direitos, se o trabalhador estiver perante o Juiz do Trabalho, pois nesse caso não haveria qualquer tipo de coação.

c) Princípio da continuidade da relação de emprego

A relação de emprego é um contrato de trato sucessivo, ou seja, realizado para durar ao longo do tempo, não possuindo natureza efêmera. A durabilidade do contrato de trabalho é do interesse social e do Estado, pois gera estabilidade nas relações produtivas e impõe harmonia social. Portanto, via de regra, presume-se o contrato de trabalho como sendo por prazo indeterminado, pois ele implica a continuidade da relação de emprego, cabendo ao empregador o *onus probandi* do término dessa relação jurídica.

d) Princípio da primazia da realidade

No Direito do Trabalho, os fatos são muito mais importantes do que os documentos, em face da desigualdade contratual existente entre o empregador e o empregado. Muitas vezes, há anotações de condições de trabalho que não condizem com a realidade, pois o empregado, para preservar seu posto de trabalho, acaba assinando vários documentos mesmo que não correspondam às reais condições fáticas da atividade laborativa. Portanto, esse princípio estabelece que os fatos serão privilegiados na análise do caso concreto em detrimento da forma ou estrutura empregada.

e) Princípio de não-discriminação

Os critérios existentes na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional de diferenciação entre as pessoas objetivam a imposição de uma igualdade entre os que, naturalmente, são desiguais. Trata-se do estabelecimento de um tratamento jurídico desigual entre as pessoas, para que se obtenha uma maior igualdade substancial, e não uma igualdade meramente formal.

Portanto, o princípio de não-discriminação representa uma aplicação ampla do princípio da isonomia, consagrado no artigo 5º, *caput* da Carta Magna. A esse respeito, cabe citar o posicionamento de Romita (apud PASSOS, 2000, p.127):

A igualdade substancial é um objetivo constitucionalmente tutelado. Mas como igualar substancialmente pessoas entre si tão diferenciadas? A única solução é desigualá-las em termos jurídicos para que através desse desigual tratamento se obtenha maior igualdade substancial. Desigualar nesses termos é permanecer fiel ao princípio constitucional da igualdade e seu consectário lógico, o princípio de não discriminação. Desigualar em termos diversos é discriminar, o que está constitucionalmente vetado.

O princípio de não-discriminação será aplicado para que se garanta maior igualdade substancial entre as pessoas naturalmente desiguais e, conseqüentemente, a justiça social.

Princípios de Direito Processual do Trabalho

Não há um consenso entre os doutrinadores acerca dos princípios peculiares do direito processual do trabalho e há mesmo certa dificuldade em especificá-los. Assim, serão apresentados no presente artigo os princípios apontados por Leite (2005).

a) Princípio da proteção

Esse princípio está presente tanto no direito material, como no direito processual do trabalho, como forma de compensar a desigualdade existente na realidade entre o trabalhador e o empregador. A exteriorização do princípio protetor no processo do trabalho pode ser verificada pela obrigatoriedade do depósito recursal somente ao empregador (artigo 889, § 4º da CLT), excluindo o empregado da mesma; ou, ainda, a gratuidade do processo com a isenção de custas e despesas em benefício dos trabalhadores, mas não em benefício dos empregadores. Portanto, o empregado é considerado hipossuficiente na relação jurídica trabalhista, estando protegido pela lei e pelos princípios norteadores do direito processual do trabalho.

b) Princípio da finalidade social

Esse princípio permite que o juiz, na análise do caso concreto e na aplicação da lei, tenha maior liberdade de atuação no intuito de julgar da forma mais justa possível, atendendo aos fins sociais a que a lei se destina, conforme previsto no artigo 5º da LICC.

De acordo com Leite (2005, p.72-73):

A diferença básica entre o princípio da proteção, acima referido, e o princípio da finalidade social é que, no primeiro, a própria lei confere a desigualdade no plano processual; no segundo, permite-se que o juiz tenha uma atuação mais ativa, na medida em que auxilia o trabalhador, em busca de uma solução justa, até chegar o momento de proferir a sentença.

Parece-nos, contudo, que os dois princípios – proteção e finalidade social – se harmonizam e, pelo menos em nosso ordenamento jurídico, permitem que o juiz, na aplicação da lei, possa corrigir uma injustiça da própria lei.

Desse modo, o princípio da finalidade social se coaduna plenamente com o princípio protetor, permitindo que seja feita a justiça no caso concreto e aplicando a lei em benefício dos trabalhadores hipossuficientes.

c) Princípio da busca da verdade real

Esse princípio processual é derivado do princípio material da primazia da realidade, de modo que os fatos são privilegiados na análise do caso concreto, em detrimento da forma ou estrutura empregada, no intuito da proteção dos direitos trabalhistas.

O princípio da busca da verdade real é empregado, em especial, na colheita de provas e de seu conteúdo probatório.

d) Princípio da indisponibilidade

Este princípio processual se assemelha ao da irrenunciabilidade de direitos existente no direito material do trabalho e significa a existência de um interesse social maior que transcende a vontade particular dos sujeitos litigantes no processo, de modo que as normas de ordem pública deverão predominar na aplicação do direito processual do trabalho e na prestação jurisdicional.

e) Princípio da conciliação

O Direito Processual do Trabalho dá grande enfoque à conciliação como forma de se atingir a paz social. Com efeito, ao Estado interessa que as próprias partes em litígio cheguem a um consenso para por fim às suas divergências. A Norma Consolidada estabelece dois momentos para a propositura da conciliação: aberta a audiência, antes do oferecimento da defesa (artigo 846 da CLT) e após as razões finais, antes do julgamento (artigo 850 da CLT). Portanto, o princípio da conciliação orienta e disciplina a aplicação do direito processual do trabalho e deve obrigatoriamente ser respeitado para a validade da prestação jurisdicional.

f) Princípio da normatização coletiva

De acordo com Leite (2005, p.76), a Justiça do Trabalho pode exercer o chamado poder normativo,

que consiste no poder de criar normas e condições gerais e abstratas, proferindo sentença normativa com eficácia *ultra partes*. Os efeitos dessa sentença irradiarão para os contratos individuais dos trabalhadores integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato que ajuizou o dissídio coletivo.

Porém, o princípio da normatização coletiva não é absoluto, pois encontra limites na própria Constituição Federal, nas normas de ordem pública protetivas dos trabalhadores (artigo 7º da CF; artigos 8º e 444 da CLT) e nas normas previstas nos acordos e convenções coletivos que disciplinem condições mínimas de determinada categoria profissional.

Jurisdição e Competência Material da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n.º 45/04

Nos primórdios da sociedade, os homens resolviam seus conflitos por suas próprias mãos, empregando a violência e a força física, não havendo qualquer tipo de intervenção do Estado. Com a evolução da sociedade, o Estado tornou-se mais presente na solução dos conflitos e atraiu para si essa competência no intuito de buscar o bem comum e a paz social. Assim, esse poder de que o Estado se investe na solução dos conflitos é a chamada jurisdição.

A palavra jurisdição vem do latim *iuris* com o significado de direito e *dictio* do verbo *dicere* que significa dicção. Assim, a jurisdição é o poder que o juiz está investido pelo Estado para dizer o direito nos casos concretos. Portanto, a jurisdição é uma atividade estatal destinada à solução dos conflitos, possuindo garantias e princípios consagrados no ordenamento jurídico, em especial na Constituição Federal.

Enquanto se trate de uma das formas de exercício do poder do Estado, a jurisdição é una, havendo apenas uma divisão do exercício da atividade jurisdicional entre os órgãos componentes do Poder Judiciário, seguindo alguns critérios, que estabelecem as normas de competência. Assim, a competência pode ser conceituada como o instituto jurídico que define o âmbito de exercício da atividade jurisdicional a cada órgão componente do Poder Judiciário.

Araújo (2005, p.115) sabiamente apresenta o conceito de competência:

O poder estatal da jurisdição é indivisível e indelegável sob o ponto de vista do Estado em relação a outros entes, mas em relação ao Estado em si mesmo, é necessário encontrar critérios que possibilitem o exercício racional do poder. Sob o ângulo funcional, a competência nada mais é do que o princípio da divisão social do trabalho aplicado à jurisdição. Trata-se de um critério de racionalização de serviço e distribuição de tarefas, como qualquer outro em qualquer grupo humano que trabalhe com certo objetivo. Razões de ordem prática obrigam o estado a distribuir o poder jurisdicional entre vários juízes e tribunais, visto não ser possível que um só órgão conheça todos os litígios e resolva todas as causas. Essa distribuição de poder obedece a certos critérios, visando a atender não só os interesses do Estado (Poder Judiciário), mas também o particular. Todos os juízes exercem a jurisdição numa certa medida e em certos limites.

Desse modo, o estabelecimento da competência entre os órgãos do Poder Judiciário permite uma racionalização na apreciação dos litígios apresentados ao Estado-juiz, no intuito de atender mais adequadamente os anseios dos jurisdicionados e realizar a pacificação dos conflitos na sociedade.

Há alguns critérios para a determinação da competência que se aplicam ao Direito Processual do Trabalho, assim, tem-se: a competência em razão da matéria (*ratione materiae*); em razão das pessoas (*ratione personae*); em razão da função ou hierarquias e em razão do território (*ratione loci*). Para os objetivos do presente artigo, é de interesse analisar somente a competência material da Justiça do Trabalho, utilizando-se a classificação apresentada por Leite (2005).

Competência Material Original

A competência material original representa a atribuição constitucional concedida à Justiça do Trabalho para julgar os litígios oriundos da relação de emprego. Ou seja, é a atribuição à Justiça do Trabalho do poder para conhecer e decidir os dissídios

individuais entre trabalhadores e empregadores, os quais se acham envolvidos numa relação jurídica de emprego. Não importa o tipo de relação de emprego: seja a urbana, a rural, a doméstica, o emprego em domicílio, basta existir uma relação empregatícia para a questão situar-se no âmbito de competência material da Justiça do Trabalho.

Com o advento da EC 45/04, ampliou-se a competência material da Justiça do Trabalho que passou a apreciar e julgar os litígios oriundos não somente da relação de emprego, mas também da relação de trabalho (artigo 114, inciso I da CF).

Essa disposição constitucional encontra-se em profundo debate doutrinário acerca da amplitude da expressão “relação de trabalho”. Com efeito, alguns defendem que deve ser dada a interpretação mais extensiva possível, de modo que incluiria na competência da Justiça do Trabalho os litígios que envolvessem as relações de consumo, os servidores públicos estatutários, o contrato de prestação de serviços (artigo 593 e seguintes do Código Civil) e outros tipos de contratos de trabalho, como a empreitada, o mandato, o transporte, etc., enfim, todo o tipo de litígio relativo ao trabalho humano.

Competência Material Derivada

O artigo 114 da Constituição Federal deixa transparecer que a Justiça do Trabalho será competente para o julgamento de todas as questões referentes ao trabalhador, e não apenas ao empregado. Entretanto, a expressão “relação de trabalho” tem gerado muita controvérsia, pois há dificuldade em definir a sua amplitude, de modo que se torna problemático definir as relações jurídicas que estariam, após a EC nº 45/04, sob a competência material da Justiça do Trabalho.

Os incisos II a VII do artigo 114 da CF estabelecem outros critérios que passaram a ser da competência material da Justiça do Trabalho entre eles salientam-se: a) as ações que envolvam o exercício do direito de greve; b) as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e

empregadores; c) os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; d) os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; e) as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; f) as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

Competência Material Executória

A competência material executória da Justiça do Trabalho é de duas espécies: para executar as suas próprias decisões, seja as de natureza individual ou as de natureza coletiva, e para executar as contribuições previdenciárias.

No caso das contribuições previdenciárias, essa competência já estava prevista no § 3º do antigo artigo 114 e a Emenda Constitucional nº 45/2004 não trouxe nenhuma inovação a esse respeito.

Em relação aos dissídios coletivos, a EC nº 45/04 introduziu o inciso III ao artigo 114 da CF, prevendo expressamente a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e, finalmente, entre sindicatos e empregadores, inovando neste ponto.

A execução das decisões na Justiça do Trabalho, muitas vezes, envolve a aplicação do direito comercial, civil, administrativo e outros setores do direito positivo, exemplo: a penhora pode se desdobrar na existência de outros institutos jurídicos como hipoteca, penhor, alienação fiduciária, responsabilidade dos sócios, remarcação, etc. Trata-se de questões que o juiz do trabalho terá de resolver e decidir se é competente para julgá-las.

Definição de Relação de Trabalho

A relação de trabalho possui definição mais ampla do que a relação de emprego, pois abrange, além desta, outras relações de trabalho remuneradas com graus variados de subordinação e informalidade.

Leite (2005, p.148) assim define relação de trabalho e relação de emprego:

Relação de trabalho é aquela que diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, como a relação de trabalho: autônomo, eventual, de empreitada, avulso, cooperado, doméstico, de representação comercial, temporário, sob a forma de estágio, etc. Há, pois, a relação de trabalho pela presença de três elementos: o prestador do serviço, o trabalho(subordinado ou não) e o tomador de serviço.

Já a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico desta atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador: o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do Direito do Trabalho. Três, portanto, são os elementos da relação de emprego: o empregado, o emprego e o empregador.

Portanto, a relação de trabalho é gênero, enquanto a relação de emprego é uma das espécies do gênero; de modo que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

Verifica-se que a relação de emprego surge de um contrato de trabalho que é um negócio jurídico bilateral estabelecido entre empregado e empregador. Suas características básicas encontram-se cristalizadas nos artigos 2º e 3º da CLT: subordinação do empregado ao poder de comando do empregador; a não-eventualidade na prestação dos serviços; a onerosidade/remuneração dos serviços prestados; a pessoalidade do trabalhador na prestação do serviço (sempre pessoa física).

Por sua vez, a relação de trabalho diz respeito a qualquer tipo de trabalho prestado, e não somente ao trabalho subordinado com vínculo empregatício, por pessoa física a um tomador de serviços. Assim, são espécies de relação de trabalho: o autônomo, o eventual, o avulso, o temporário, etc.

À expressão “relação de trabalho” não se pode dar um sentido muito restritivo, de modo a confundi-

la com relação de emprego, visto que são distintas como já demonstrado, tampouco se pode dar um sentido por demais ampliado de modo a englobar todo e qualquer tipo de relação que envolva alguma forma de trabalho humano.

Desse modo, como a Constituição Federal não delimitou o alcance da expressão “relação de trabalho”, caberá à Jurisprudência e/ou lei fazê-lo para que os jurisdicionados não sejam prejudicados na apreciação de suas lides.

A Relação Jurídica de Consumo e seus Elementos

Para se compreender se as relações de consumo estão inseridas na competência da Justiça do Trabalho por força da expressão “relação de trabalho” do novo inciso I do artigo 114 da Constituição Federal, será necessário analisar os elementos constituintes da relação jurídica de consumo e seus princípios norteadores.

O Código de Defesa do Consumidor é um microsistema de normas jurídicas de ordem pública, de caráter cogente e interesse social para a proteção do consumidor. A expressão microsistema foi criada pelo italiano Natalino Irti para designar leis que não se limitam a certas matérias, mas possuem regras de direito civil, administrativo, processual e penal. Natalino Irti pretendeu demonstrar “que cada microsistema se [fecha] em si mesmo, sendo auto-suficiente do ponto de vista hermenêutico, já que cada estatuto traz normalmente os próprios princípios interpretativos” (NOVAIS, 2001, p.149).

O Direito do Consumidor seguiu a tendência de adoção de microsistemas jurídicos reguladores de relações específicas, como é o caso das relações de consumo, que são *sui generis*. Ele surgiu como um ramo jurídico inovador, porque intervém nas relações privadas de consumo mediante normas públicas e cogentes, buscando a pacificação social.

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira que trouxe, ao longo de seu texto, a proteção ao consumidor, um novo sujeito de direitos, que, em decorrência de sua hipossuficiência, necessitava da

proteção do Estado para a minimização de sua desigualdade frente ao fornecedor.

Assim, o Código de Defesa do Consumidor encontra-se em plena consonância com os princípios, direitos e garantias fundamentais do cidadão inseridos na Constituição Federal.

A Carta Magna objetivou assegurar aos consumidores uma justiça especializada para a proteção e efetiva tutela de seus direitos. Logo, deve-se se pautar nessas questões para analisar a inserção das relações de consumo no âmbito da competência material da Justiça do Trabalho.

Os princípios gerais das relações jurídicas de consumo encontram-se dispostos nos artigos 1º a 7º do CDC.

Princípio da estatização do direito do consumidor

O Estado passa a interferir mais diretamente nas relações de consumo embora de caráter privado, visando ao bem comum e à pacificação social (artigo 1º do CDC). Tem-se uma maior intervenção do Estado nessas relações, por meio de normas cogentes, de ordem pública e de interesse social. A ordem constitucional, após 1988, impunha a mudança de um Estado Liberal para um Estado Social com novas feições, voltado para a tutela dos entes mais fracos e isso se refletiu significativamente no CDC.

Princípio da vulnerabilidade do consumidor

Este princípio determina que, na relação jurídica de consumo, o consumidor é a parte mais fraca, é hipossuficiente técnica e/ou economicamente, devendo ser protegido pelo sistema normativo (artigo 4º do CDC).

O princípio da isonomia assegurado constitucionalmente reflete-se no subsistema jurídico do CDC, prevendo o tratamento desigual aos desiguais na medida de sua desigualdade. Portanto, os consumidores serão tratados desigualmente na medida de sua desigualdade, para que se tenha uma igualdade substancial e não meramente formal.

Princípio da transparência e harmonia

O fornecedor deve agir com lealdade ao consumidor, apresentando-lhe de forma clara todas as características, as qualidades e as vantagens do produto ou serviço que está fornecendo (artigo 4º, *caput* do CDC). Na relação jurídica entre fornecedor e consumidor deve predominar a harmonia, havendo total clareza nas informações e nas condições pactuadas. Aliás, os artigos 30, 31, 46 e 54, § 3º do CDC impõem o dever geral de informação, objetivando relações jurídicas de consumo mais sinceras, como forma de satisfazer os entes envolvidos.

Princípio do equilíbrio entre as partes

O consumidor, por ser a parte mais fraca e vulnerável, é protegido pela norma jurídica, como forma de manter o equilíbrio da relação jurídica de consumo (artigo 4º inciso III do CDC). Em face da hipossuficiência do consumidor, esse princípio consumerista, com fulcro na isonomia do artigo 5º da Constituição Federal, equipara-o legalmente ao fornecedor, com vistas a inserir um equilíbrio substancial na relação jurídica de consumo.

Princípio da boa-fé objetiva

Esse princípio estabelece que deve haver, na relação de consumo, um modelo de conduta social baseado na lealdade e no respeito aos direitos do consumidor (artigo 4º, inciso III do CDC). Esse princípio impõe ao fornecedor agir de forma transparente e leal, fornecendo informações precisas e corretas sobre os produtos e serviços, ou seja, deve agir dentro de um modelo de conduta social baseado na boa-fé objetiva.

Princípio da responsabilidade objetiva

O fornecedor tem a responsabilidade de reparar o dano decorrente do fornecimento de produto ou serviço (artigos 12 e 18 do CDC), não sendo necessário apurar a ocorrência de culpa, pois a

atividade econômica exercida impõe um risco ao fornecedor (teoria do risco).

No Código do Consumidor, foi adotado o sistema civil de responsabilidade objetiva baseada na teoria do risco, mas é admitida a responsabilidade subjetiva, isto é, mediante apuração de culpa, somente de forma excepcional, para os profissionais liberais (artigo 14, § 4º do CDC).

Foram adotadas duas vertentes de responsabilidade civil: a do Fato do Produto ou Serviço (vício extrínseco ou causador de um acidente de consumo) e a do Vício do Produto ou Serviço (vício intrínseco, em face de um defeito notório, de fácil verificação ou oculto). Aquela, por inadequação decorrente da insegurança que o produto ou serviço proporciona ao consumidor; esta, por inadequação que encontra na impropriedade econômica (compreendendo-se aqui a funcionalidade e a destinação) do produto ou do serviço.

Princípio da proibição de cláusulas abusivas

Esse princípio assegura ao consumidor a proteção contra cláusulas abusivas (artigo 6º inciso IV do CDC), consideradas nulas de pleno direito (artigo 51 do CDC) e enumera um rol não taxativo das mesmas (*numerus apertus*). Cláusulas abusivas são aquelas notoriamente desfavoráveis à parte mais fraca na relação contratual de consumo, sendo nulas de pleno direito.

Princípio da educação e da informação

Os consumidores e os fornecedores devem ter acesso à educação e à informação acerca de seus direitos e deveres na atual sociedade de consumo em massa (artigo 4º incisos III e IV do CDC). A informação adequada é um direito básico do consumidor (artigo 6º incisos II, III e IV) e são proibidas a enganiosidade e a abusividade na divulgação de produtos e serviços (artigos 36 e 38 do CDC). Os princípios indicam que a informação é um dever dos fornecedores e deve pautar-se pela lealdade, honestidade e boa-fé.

Os Elementos da Relação Jurídica de Consumo

A relação jurídica de consumo será caracterizada pela análise de seus elementos, permitindo a aplicação dos princípios e normas do CDC às situações fáticas efetivamente de consumo.

Efing (1999, p.26) entende “por relação de consumo, objeto do regramento instituído pelo CDC, a relação jurídica estabelecida entre consumidor(es) e fornecedor(es) segundo as conceituações do CDC, tendo por objeto produto ou prestação de serviço”. Pode-se afirmar, pois, que a relação jurídica de consumo é uma espécie de relação jurídica com características específicas, pois ela somente se consolida ao serem preenchidos requisitos (subjetivos e objetivos) relacionados ao vínculo.

Os requisitos necessários são: a) um sujeito ou ente despersonalizado que se enquadre na situação jurídica de fornecedor; b) existência no pólo oposto da relação jurídica de um sujeito de direito que se enquadra na situação jurídica de consumidor; c) necessidade de que o objeto da relação jurídica seja um produto ou um serviço.

Caso não esteja presente algum desses requisitos, a relação jurídica não será de consumo, mas de outra espécie: civil, comercial, trabalhista, etc. e não estará sujeita às normas previstas no Código de Defesa do Consumidor. Nesse sentido, é de suma importância o reconhecimento da existência de uma relação jurídica de consumo através da análise dos elementos que a configuram.

Conceito de consumidor

O CDC adotou quatro conceitos de consumidor: o padrão ou *standard* (destinatário final) no artigo 2º, *caput*; a coletividade de pessoas no artigo 2º, parágrafo único; as vítimas de acidente de consumo no artigo 17 e aqueles expostos às práticas abusivas no artigo 29:

a) Consumidor Padrão: o artigo 2º, *caput* do CDC dispõe que “consumidor é toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produto ou serviço como

destinatário final”. O consumidor poderá ser pessoa física ou jurídica de qualquer tipo, pois a norma não faz distinção. O consumidor também será definido pelo elemento teleológico (finalidade), ou seja, a aquisição do produto ou serviço como “destinatário final”. O termo destinatário final deve indicar a aquisição ou utilização do produto ou serviço para fruição total (destruição), portanto, não haverá revenda ou comercialização dos mesmos.

b) Coletividade Consumidora: o parágrafo único do artigo 2º do CDC dispõe o seguinte “equipara-se a consumidor a coletividade de pessoas, ainda que indetermináveis, que haja intervindo nas relações de consumo”. O parágrafo único do artigo 2º trouxe a ampliação do conceito de consumidor padrão, abrangendo toda a coletividade, determinável ou indeterminável, desde que tenha intervindo na relação de consumo.

c) Consumidor Vítima de Acidente de Consumo: O artigo 17 do CDC prescreve que “para os efeitos desta Seção [Da responsabilidade pelo fato do produto e do serviço], equiparam-se aos consumidores todas as vítimas do evento”. Há a equiparação das vítimas de acidente de consumo que não tiveram participação, direta ou indireta, na relação de consumo, aos consumidores padrão previstos no artigo 2º do CDC. Portanto, não é necessário que a vítima do evento danoso, oriundo do fato do produto ou do serviço, tenha participado (direta ou indiretamente) da relação de consumo, mas é indispensável que tal relação seja preexistente, mesmo que a vítima a desconheça.

d) Consumidor exposto às práticas comerciais: o artigo 29 do CDC ampliou significativamente o conceito de consumidor, pois estabelece que “equiparam-se aos consumidores todas as pessoas determináveis ou não expostas as práticas nele previstas”. Assim, não há qualquer diferença, para efeitos da aplicabilidade do CDC, entre os consumidores equiparados do artigo 29 e os outros consumidores conceituados no artigo 2º, *caput* e parágrafo único e artigo 17 do CDC.

Conceito de Fornecedor

Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, bem como os entes despersonalizados – assim entendidos sociedade de fato, sociedade irregular, condomínio, consórcio, espólio, massa falida, etc. – de Direito Público ou Privado, nacional ou estrangeiro, que desenvolvem atividades de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços (artigo 3º, *caput* do CDC).

A noção de fornecedor não se limita ao fabricante, ao produtor ou ao comerciante, mas inclui também outras espécies: o montador, o criador, o construtor, o transformador, o importador, o exportador, o distribuidor, enfim, todo aquele que, de qualquer forma, executa atividade de transmissão de produtos ou serviços no mercado de consumo.

Portanto, o conceito de fornecedor abrange somente aqueles que fornecem produtos ou serviços no mercado de consumo com habitualidade mercantil, visando ao lucro e tendo caráter de profissionalidade.

Conceito de produto

Produto é qualquer bem, móvel ou imóvel, material ou imaterial. Filomeno (apud EFING, 1999, p.65) afirma que seria mais adequado utilizar-se do termo bem ao invés de produto, pois aquele é mais técnico, tanto do ponto de vista jurídico, quanto da economia política. O conceito de produto definido no § 1º do artigo 3º do CDC é muito amplo, pois envolve as grandes classificações de bens existentes no Direito: bens móveis e imóveis, materiais e imateriais.

A intenção do legislador foi recepcionar pelas normas consumeristas um número significativo de bens (objeto das relações de consumo) para a ampla proteção do consumidor.

Conceito de serviço

O artigo 3º § 2º do CDC dispõe que “serviço é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo,

mediante remuneração, inclusive os de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo decorrentes das relações de caráter trabalhista”. O CDC exclui expressamente de sua incidência os serviços oriundos das relações de caráter trabalhista, pois esta disposição contida na norma consumerista deve ser interpretada adequadamente.

As Distinções entre a Relação de Trabalho e a Relação de Consumo no Âmbito da Nova Competência Material da Justiça do Trabalho

Antes da Emenda Constitucional nº 45/04, a Justiça do Trabalho se limitava a conciliar e julgar os litígios decorrentes da relação de emprego e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, apenas quando autorizada por lei. Com o advento da referida emenda constitucional, ampliou-se significativamente a competência material da Justiça do Trabalho, que passou a apreciar e julgar as ações oriundas não somente das relações de emprego, mas também os litígios decorrentes da relação de trabalho.

A análise do Direito do Consumidor, de seus elementos e dos seus princípios, mostrou-se necessária para a compressão da amplitude da expressão “relação de trabalho” prevista no inciso I do artigo 114 da Constituição Federal, podendo-se realizar o confronto entre a relação de trabalho e a relação de consumo.

Como visto anteriormente, a relação de trabalho possui definição mais ampla do que relação de emprego, pois diz respeito a qualquer tipo de trabalho prestado por pessoa física a um tomador de serviço. À expressão “relação de trabalho” não se pode dar um sentido muito restritivo, de modo a confundi-la com relação de emprego, visto que são distintas, como já demonstrado. Tampouco se pode dar um sentido por demais ampliado, de modo a englobar todo e qualquer tipo de relação que envolva alguma forma de trabalho humano, como é o caso da relação de consumo.

A relação jurídica de consumo é uma espécie de relação jurídica com características muito específicas, pois somente se consolida ao se

verificarem alguns requisitos: a) um sujeito ou ente despersonalizado que se enquadre na situação jurídica de fornecedor; b) um sujeito de direito que se enquadra na situação jurídica de consumidor (pessoa física ou jurídica); e c) um objeto da relação jurídica: produto ou serviço.

A conceituação de consumidor permite que se delimite a relação jurídica de consumo e o CDC adotou quatro conceitos de consumidor: o padrão ou *standard* (artigo 2º, *caput*); a coletividade de pessoas (artigo 2º, parágrafo único); as vítimas de acidente de consumo (artigo 17) e aqueles expostos às práticas abusivas (artigo 29).

O consumidor poderá ser pessoa física ou jurídica e conceitua-se como aquele que adquire ou utiliza produto ou serviço como “destinatário final” (finalidade). Assim, o termo destinatário final indica que a aquisição ou a utilização do produto ou do serviço é para uso próprio, não havendo revenda ou comercialização. Portanto, há o encerramento da cadeia econômica do produto ou serviço que é inteiramente consumido.

Em todos os conceitos de consumidor apresentados pelo CDC, vislumbra-se plenamente esse elemento teleológico, ou seja, a finalidade de adquirir ou utilizar o produto ou o serviço para o próprio consumo. Ademais, o consumidor, como destinatário final, não possui nenhum objetivo de lucro na relação jurídica que estabelece com o fornecedor, mas tão somente que o produto ou o serviço adquirido atenda aos seus interesses pessoais.

Diferentemente da relação de consumo, que pode ter como consumidor tanto a pessoa física como a pessoa jurídica, a relação de trabalho necessita de uma pessoa física como prestador de serviços sob pena de assim não ser caracterizada.

Outrossim, a relação de consumo mostra-se diferente da relação de trabalho pela finalidade: naquela o consumidor é o destinatário final que objetiva a aquisição ou a utilização do produto ou serviço para uso próprio, de modo que não há lucro, ao passo que nesta o prestador de serviços almeja alguma finalidade lucrativa com sua atividade laboral.

Portanto, não se confunde a relação de consumo com a relação de trabalho, pois são relações jurídicas nitidamente diversas.

De acordo com Goes de Araújo, (2005, p.150):

O grande elemento diferenciador do trabalho das relações de consumo está na finalidade lucrativa ou não de quem se apropria do trabalho prestado.

Não haverá relação de trabalho e, por sua vez, não será de competência da Justiça do Trabalho, quando o consumidor recebe a prestação de serviço como destinatário final do produto. E assim é, porque, como a própria definição já enuncia – “destinatário final” – o ciclo produtivo se finda no momento em que o consumidor se apropria do trabalho para uso próprio ou da família, sem recolocá-la no mercado econômico. Não existe intuito lucrativo por parte do consumidor em adquirir tal ou qual trabalho, uma vez que ele se esgotará com o próprio uso do destinatário final, o consumidor.

Diferentemente se apresenta a prestação de trabalho oferecida a um tomador de serviço, que se apropria do trabalho alheio, não para uso próprio, mas vendo nele um instrumento viabilizador e complementar do seu próprio trabalho, inserindo-o na cadeia produtiva como produto final.

Dessa forma, a relação de consumo não estaria incluída na expressão “relação de trabalho” contida no inciso I do artigo 114 da Constituição Federal, não sendo da competência da Justiça do Trabalho.

Verifica-se, ainda, que a definição de serviço disposta no artigo 3º §2º do CDC exclui expressamente a relação de trabalho como elemento da relação de consumo: “Serviço é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive os de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo decorrentes das relações de caráter trabalhista”.

Na lei não há palavras inúteis nem supérfluas, de modo que ao se realizar uma interpretação lógico-sistemática dessa norma com os princípios norteadores do microsistema jurídico consumerista, conclui-se, mais uma vez, que o serviço prestado nas relações de consumo não se inclui na competência da Justiça do Trabalho, pois não se trata de uma relação de trabalho.

Para corroborar o entendimento de que a relação de consumo não estaria sob a competência material

da Justiça do Trabalho, realizou-se um estudo pormenorizado dos princípios de direito material e processual do trabalho e do direito do consumidor, pois os princípios representam os alicerces da ciência jurídica, sendo os mandamentos nucleares de todo o sistema jurídico positivado.

Caso as relações de consumo estivessem sob a competência da Justiça do Trabalho, haveria a aplicação concomitante do princípio de proteção do trabalhador e do princípio da vulnerabilidade ou hipossuficiência do consumidor e isso demonstraria um nítido conflito principiológico em função da proteção, ao mesmo tempo, do trabalhador e do prestador de serviços.

O princípio da proteção do trabalhador está presente tanto no direito material, como no direito processual do trabalho, pois objetiva compensar a desigualdade existente no mundo fático entre o trabalhador e o empregador.

O princípio protetor deriva da própria razão de ser do Direito do Trabalho, direcionado à defesa da parte mais fraca e desprotegida da relação contratual: o trabalhador. Busca-se proporcionar uma forma de compensação da superioridade econômica do empregador em relação ao trabalhador, concedendo a este uma superioridade jurídica.

Da mesma forma, o princípio da vulnerabilidade ou hipossuficiência do consumidor determina que o consumidor destinatário final é a parte mais fraca frente ao fornecedor ou prestador de serviços. O consumidor é hipossuficiente técnica e/ou economicamente, devendo ser protegido pelo sistema normativo (artigo 4º do CDC).

Esse princípio está em consonância com outros, como estes: princípio da estatização do direito do consumidor, princípio da transparência e harmonia, princípio do equilíbrio entre as partes, princípio da boa-fé objetiva, princípio da responsabilidade objetiva, princípio da proibição de cláusulas abusivas e princípio da educação e da informação que visam à efetiva tutela dos direitos do consumidor e sua integral proteção na atual sociedade de consumo em massa.

Vistos os princípios da proteção do trabalhador e da vulnerabilidade do consumidor, verifica-se que

ambos estão voltados para a proteção de seu sujeito de direitos, respectivamente, o trabalhador e o consumidor. Desse modo, não se pode ter, sob o manto de proteção do Judiciário, a proteção do trabalhador (prestador de serviços/fornecedor) e ao mesmo tempo, a do consumidor. Conforme foi demonstrado, a apreciação dos conflitos oriundos das relações de consumo na Justiça do Trabalho, é incoerente e incompatível com os institutos jurídicos.

Transferir para a Justiça Especializada laborativa o processamento e julgamento das relações de consumo em que haja prestação de serviços seria fragilizar o sujeito nuclear destinatário desta tutela estatal, o consumidor do produto, que já se encontra acobertado pelo amplo espectro de normas jurídicas, inclusive de *status* constitucional, voltadas para a sua proteção em uma justiça altamente familiarizada e sensível às suas particularidades, como são os Juizados Especiais de Relações de Consumo.

Entender de outra forma seria desconsiderar o espírito constitucional e legislativo de concentrar, para fortalecer, em uma única justiça, a proteção do direito fundamental do consumidor. (GOES DE ARAÚJO, 2005, p.155).

O Direito do Consumidor, assim como o Direito do Trabalho, evoluiu mediante constantes lutas dos consumidores no intuito do reconhecimento de sua hipossuficiência econômica e/ou técnica frente ao fornecedor e da necessidade do Estado de intervir nessas relações jurídicas mediante normas de ordem pública, de caráter cogente e de interesse social. Criou-se um sólido arcabouço jurídico de proteção ao consumidor que deve ser aplicado por uma Justiça voltada para a resolução dos conflitos de consumo, como é o caso dos Juizados Especiais.

Não se pode transferir para a Justiça do Trabalho a competência para a apreciação das relações de consumo em que haja prestação de serviços, pois são relações nitidamente distintas das relações de trabalho. Se houvesse essa transferência, poder-se-ia enfraquecer a tutela dos direitos do consumidor que está protegida por um microsistema jurídico harmonioso.

Assim, a relação de consumo não está incluída na expressão “relação de trabalho” contida no inciso I do

artigo 114 da Constituição Federal e não faz parte da competência da Justiça do Trabalho a apreciação e o julgamento dos litígios dela decorrentes.

A Justiça do Trabalho é uma justiça especializada em litígios estritamente trabalhistas, de modo que não se pode transferir para sua competência quaisquer tipos de relações jurídicas que envolvam alguma forma de trabalho humano (como é o caso das relações de consumo em que haja a prestação de serviços), pois ela se tornaria uma Justiça Geral, enquanto a Justiça Estadual passaria a ser especializada em relações sociais e jurídicas que não envolvessem o trabalho.

Delgado (apud COUTINHO; FAVA, 2005, p.296-297) é enfático neste mesmo sentido:

O inciso I do art. 114, ao retirar o foco competencial da Justiça do Trabalho da relação entre trabalhadores e empregadores (embora, esta, obviamente, ali continue incrustada) para a noção genérica e imprecisa de relação de trabalho, incorpora, quase que explicitamente, o estratagema oficial dos anos 90, do fim do emprego e do envelhecimento do Direito do Trabalho. [...] A perda do foco no emprego – e seu ramo jurídico regulador – retira o coração e a mente da Justiça do Trabalho do seu papel social imprescindível, de contribuir para a construção da justiça social no conjunto do sistema institucional a que pertence. A história demonstra que não se constrói justiça social no âmbito da desigual sociedade capitalista sem um amplo, diversificado, genérico, democrático, porém equilibrado, mecanismo de distribuição de poder e renda, como o Direito do Trabalho.

Desse modo, a transferência de qualquer relação de trabalho para o âmbito de competência da Justiça Laboral afronta sua própria essência e as razões que explicam seu surgimento: uma justiça voltada para a proteção do trabalhador hipossuficiente em face do poderio capitalista.

Como a Constituição Federal não delimitou o alcance da expressão “relação de trabalho”, caberá à Jurisprudência e/ou lei fazê-lo para que os jurisdicionados não sejam prejudicados na apreciação de suas lides.

Considerações Finais

A Emenda Constitucional nº 45, de 31 de dezembro de 2004 – conhecida como Reforma do Judiciário – prestigiou a Justiça do Trabalho, que teve alterada profundamente sua competência material. Da análise e julgamento de litígios que envolvessem a relação de emprego e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, apenas quando autorizada por lei, esse ramo do Poder Judiciário passou a ser competente para apreciar todos os litígios que envolvessem a relação de trabalho.

A relação de trabalho é gênero, enquanto a relação de emprego é uma das espécies do gênero; de modo que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

Verifica-se que a relação de emprego surge de um contrato de trabalho, que constitui um negócio jurídico bilateral estabelecido entre empregado e empregador, cujas características se encontram cristalizadas nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Por sua vez, a relação de trabalho diz respeito a qualquer tipo de trabalho prestado por pessoa física a um tomador de serviços e não somente ao trabalho subordinado com vínculo empregatício. Assim, são espécies de relação de trabalho: o autônomo, o eventual, o avulso, o temporário, etc. Entretanto, à expressão “relação de trabalho” não se pode dar um sentido muito restritivo, de modo a confundir-la com relação de emprego, visto que são distintas. Tampouco se pode atribuir a ela sentido por demais ampliado de modo a englobar todo e qualquer tipo de relação que envolva alguma forma de trabalho humano, como é o caso da relação de consumo em que haja prestação de serviços.

A análise do Direito do Consumidor, de seus elementos e dos seus princípios demonstrou que as relações jurídicas de consumo não foram incorporadas na nova competência material da Justiça do Trabalho.

Diferentemente da relação de consumo, que pode ter como consumidor tanto uma pessoa física como uma pessoa jurídica, a relação de trabalho necessita de uma pessoa física como prestador de serviços,

sob pena de assim não ser caracterizada. Outrossim, a relação de consumo mostra-se diferente da relação de trabalho pela finalidade, pois naquela o consumidor é o destinatário final que objetiva a aquisição do produto ou serviço para uso próprio, não havendo lucro; por sua vez, nesta o prestador de serviços almeja sempre uma finalidade lucrativa com sua atividade laboral.

Caso as relações de consumo estivessem sob a competência da Justiça do Trabalho, haveria a aplicação concomitante do princípio de proteção do trabalhador e do princípio da vulnerabilidade ou hipossuficiência do consumidor, demonstrando um nítido conflito principiológico. Não se pode ter, ao mesmo tempo, sob o manto de proteção do Judiciário, o trabalhador (prestador de serviços/fornecedor) e o consumidor, e isso demonstra ser incoerente e incompatível a apreciação dos conflitos oriundos das relações de consumo na Justiça do Trabalho.

Portanto, a relação de consumo não está incluída na expressão “relação de trabalho” contida no inciso I do artigo 114 da Constituição Federal, não sendo da competência da Justiça do Trabalho apreciar e julgar os litígios dela decorrentes.

Assim, impõe-se aos doutrinadores e aos operadores do direito o desafio de aprimorar o debate teórico da ciência jurídica acerca da ampliação da competência material da Justiça do Trabalho.

Referências

ARAÚJO, F. R. A natureza jurídica da relação de trabalho (novas competências da justiça do trabalho – emenda constitucional n. 45/04). In: COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.). Nova competência da justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p.71-72.

BRASIL. Código de Defesa do Consumidor. Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF, 1990.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF, 1990.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1988.

- COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.). Nova competência da justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 2005.
- DELFINO, L. Consumidor brasileiro: amplitude de seu conceito jurídico, *Revista Meio Jurídico*, São José do Rio Preto, n.40, p.44-52, dez. 2000.
- DUARTE, B. H. Princípios de Direito do Trabalho. In: DUARTE, B. H. (Coord.). *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- EFING, A. C. Contratos e procedimentos bancários à luz do código de defesa do consumidor. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 1999.
- GAMBA, J. C. M. Aplicabilidade do código de defesa do consumidor às operações bancárias: a tutela do crédito habitacional. 2002. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito)-Universidade Estadual de Londrina, Londrina.
- GOES DE ARAÚJO, C. L. O confronto entre a relação de trabalho prevista no art. 114, I, da Constituição da República de 1988 e a relação de consumo. In: DELGADO, M. G.; TEODORO, M. C. M.; PEREIRA, V. (coords.). *Relação de trabalho: fundamentos interpretativos para a nova competência da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- LEITE, C. H. B. *Curso de direito processual do trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2005.
- MARTINS, S. P. *Direito processual do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2006.
- MELLO, C. A. B. *Elementos de direito administrativo*. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 1980.
- NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2006.
- NOVAIS, A. A. L. A teoria contratual e o Código de Defesa do Consumidor. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 2001.
- PASSOS, J. J. C. O princípio de não-discriminação. In: ROMITA, A. S. *Curso de Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.
- RAMOS, A. A competência da Justiça do Trabalho e as relações de consumo. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/opiniao/artigos/ler_artigos.cfm?cod_conteudo=5941&descricao=artigos>. Acesso em: 03 nov. 2006.
- REVISTA DO ADVOGADO, *Direito do trabalho: questões atuais*. São Paulo: AASP, v.25, n.82, jun. 2005.
- SUSSEKIND, A. História e perspectivas da justiça do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v.66, n.2, p.135-140, fev. 2002.
- TAVARES, A. R.; LENZA, P.; ALARCÓN, P. J. (Coord.). *Reforma do judiciário analisada e comentada*. São Paulo: Método, 2005.
- VIANA, M. T. As relações de consumo e a nova competência da Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/opiniao/artigos/ler_artigos.cfm?cod_conteudo=5485&descricao=artigos>. Acesso em: 03 nov. 2006.