

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

(Comentários à expressão — “outras controvérsias oriundas de relação de trabalho” — contidas no art. 142, caput, da Emenda Constitucional n.º 1, de 17-10-1969)

ARION SAYÃO ROMITA

Professor de Direito do Trabalho na
Faculdade de Direito da Universidade
do Estado da Guanabara

SUMÁRIO: 1. Dissídios entre empregados e empregadores. 2. A solução constitucional do problema. 3. O art. 142 da Emenda Constitucional de 1969. 4. Regra não auto-aplicável. 5. As “outras controvérsias”.

1. Nos termos do art. 142 da Emenda Constitucional n.º 1, de 17-10-1969, compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas da relação de trabalho.

Dois, por conseguinte, são os tipos de dissídios que à Justiça do Trabalho compete conciliar e julgar: a) os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores; b) outras controvérsias oriundas de relação de trabalho.

Em relação ao primeiro grupo, a interpretação do texto constitucional não ostenta maior dificuldade (1). Empregado é toda

(1) Os arts. 643 e 652, a e b, da CLT, sem incompatibilidade com o art. 142 da Constituição de 1969, como que representam, no plano da legislação ordinária, regulamentação do mencionado preceito da Lei Maior vigente, na parte relativa aos conflitos entre empregados e empregadores.

pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (C.L.T., art. 3.º). Empregador é a pessoa física ou jurídica que utiliza os serviços de outrem em razão de um contrato de trabalho. Exige-se a existência de contrato individual de trabalho, tácito ou expresso, escrito ou verbal (C.L.T., art. 443, caput). Contrato individual de trabalho é o ato jurídico bilateral pelo qual uma pessoa física (o empregado) se obriga, mediante remuneração a prestar serviços de natureza não eventual a outra pessoa, física ou jurídica (o empregador), em seu proveito e sob suas ordens.

A inexistência de contrato de trabalho entre os litigantes induz a *carência da ação*. Se o autor não é *empregado* ou *empregador*, deve ser declarado *carecente da ação*. (2)

2. Não tão simples, porém, é a interpretação da parte final do dispositivo em exame: compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar, ... *mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho*.

A competência constitucional da Justiça do Trabalho não se esgota nos dissídios entre empregados e empregadores. A Justiça especializada também é competente para conciliar e julgar, mediante lei, *outras controvérsias oriundas de relação de trabalho*.

Em textos constitucionais anteriores, diversa era a solução.

Disponha o art. 122 da Constituição de 1934: para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho... Nos termos do art. 139 da Constituição de 1937, para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho... A Constituição de 1946 (art. 123, caput) rezava: compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos:

(2) Ensina LUIZ MACHADO GUIMARÃES “Muitas vezes, com efeito, o juiz, abstendo-se de decidir a relação de direito *in iudicio deducta*, põe fim ao processo, ora em virtude da falta de um requisito necessário à válida instauração e ao desenvolvimento da relação processual, ora em razão da ausência de certos requisitos ou condições do direito de ação. Neste último caso, deve o autor ser declarado *carecente de ação*” (verbete *Carência de ação*, in *Repertório Enciclopédico do Direito Brasileiro*, vol. VII, pág. 246). A qualidade de *empregado* ou de *empregador* é um desses requisitos. Se a ação é proposta por quem não é *empregado* do réu ou por quem dele não é *empregador*, a sentença deve concluir pela *carência da ação*.

entre empregados e empregadores, e as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por legislação especial. A Constituição de 1967 repetia a de 1946, apenas substituindo por *lei especial* a expressão — *legislação especial*.

Segundo o texto básico de 1934, *as questões* entre empregadores e empregados deveriam ser regidas pela legislação social; já para a Carta de 1937, *as relações* entre empregadores e empregados é que seriam reguladas na legislação social. Os estatutos de 1946 e 1967, seguindo a tradição, exigiam que, para serem submetidos à Justiça do Trabalho, os dissídios deveriam originar-se de relações de trabalho regidas por legislação especial. (3) Em suma, antes da Emenda de 1969, competia à Justiça do Trabalho dirimir controvérsias oriundas de relações de trabalho *regidas por lei especial*. É claro: em 1934 e 1937, os conflitos deveriam resultar das relações entre empregadores e empregados, *reguladas pela legislação social*; os textos de 1946 e 1967 outorgam à Justiça do Trabalho competência para dirimir não só os dissídios entre empregados e empregadores, mas também as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por lei especial (em ambos os casos, os conflitos supõem a existência de *relações de trabalho regidas por lei especial*). (4)

(3) Como demonstrou CRISTÓVÃO TOSTES MALTA, “se a Justiça do Trabalho é competente para *as demais* controvérsias oriundas das relações de trabalho, evidentemente aquelas entre empregados e empregadores também surgem das relações de trabalho, ou estaria mal empregada a expressão *e as demais*. Ora, a idéia de relação de trabalho entre *empregado* e *empregador* liga-se estreitamente à de relação de emprêgo e contrato de trabalho. Este, por sua vez, encontra-se amparado por esse direito especial que é o de trabalho” — grifos do original. E adiante: “ainda por uma questão de coerência do Texto Magno... as controvérsias entre empregados e empregadores teriam que ser (como as *demais... regidas por legislação especial*) resultantes de relações de trabalho regidas pelo Direito do Trabalho” — *Da Competência no Processo Trabalhista*, Rio de Janeiro, 1960, págs. 166 e 167.

(4) O teor dos arts. 123 da Carta de 1946 e 134 do texto de 1967 evidencia uma bipartição da competência: a) conflitos individuais (decorrentes de contrato individual de trabalho) e coletivos, mas sempre entre empregados e empregadores; b) conflitos oriundos de relações de trabalho não resultantes de contrato individual de trabalho, bastando que sejam regidas por legislação especial (aliás, no caso *sub a*, como já se disse, a relação empregatícia também é, obviamente, regida por legislação especial). PONTES DE MIRANDA viu só o primeiro grupo: “as relações que podem ser submetidas ao exame da Justiça do Trabalho são as *individuais* e as *coletivas*, desde que sejam relações entre empregados e empregadores” (*Comentários à Constituição de 1946*, II, Rio de Janeiro, 1947, pág. 318; *Comentários à Constituição de 1967*, IV, São

3. O art. 142 da Emenda Constitucional de 1969 atribui à Justiça do Trabalho competência para conciliar e julgar: a) dissídios individuais (decorrentes de contrato individual de trabalho) e coletivos, mas sempre entre empregados e empregadores; b) dissídios entre partes litigantes que não são empregado e empregador, desde que tais dissídios decorram de relação de trabalho.

Confrontando-se o dispositivo constitucional vigente com os que o antecederam, duas observações se impõem: 1.^a — conservou êle a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregadores e empregados, tal como delineada nos textos precedentes; 2.^a — em relação ao segundo grupo de conflitos submetidos ao conhecimento da Justiça do Trabalho, introduziu duas inovações: a) passou a exigir que *a lei ordinária regule a competência do Judiciário Trabalhista*, quando o conflito não seja entre empregado e empregador; b) tornou desnecessário que estas controvérsias promanam de relações de trabalho *regidas por legislação especial*.

4. Como se sabe, as regras constitucionais e legais admitem a seguinte classificação: a) regras auto-aplicáveis; b) regras não auto-aplicáveis; c) regras programáticas.

As regras auto-aplicáveis (*self-executing, self-acting, self-enforcing*) são bastantes em si, incidem independentemente de regulamentação. As regras não auto-aplicáveis não são bastantes em si; sua incidência depende de regulamentação; sua aplicação está condicionada à criação de novas regras jurídicas que as complementem. As regras programáticas apenas contêm diretrizes endereçadas ao legislador ordinário (regras constitucionais) ou ao intérprete. (5)

Paulo, 1967, IV, pág. 264; omitiu o segundo grupo supra, integrado pelos conflitos entre partes que não possuem a qualidade de empregado e empregador (entre si), contanto que as controvérsias tenham origem em *relações de trabalho regidas por lei especial*.

(5) Eis a lição de PONTES DE MIRANDA, na qual se apóia o texto: “uma das classificações mais importantes, sobretudo quando se atende ao caráter social das Constituições contemporâneas, bem como ao regime de rigidez das Constituições, é a que distingue as regras jurídicas em *regras jurídicas bastantes em si, regras jurídicas não-bastantes em si e regras jurídicas programáticas*. Rigorosamente, o que se deve ter em vista é a dicotomia das regras jurídicas em bastantes em si e não-bastantes em si; porque tanto umas quanto as outras podem ser simplesmente programáticas. Quando uma regra se

Nos termos do art. 142 da Emenda Constitucional de 1969, só mediante lei fica a Justiça do Trabalho armada de competência para conhecer de dissídios abertos entre partes litigantes que não mantenham entre si relações de emprego. Trata-se, portanto, de regra não auto-aplicável, eis que, de acordo com o próprio texto constitucional, aquela competência só é atribuída à Justiça do Trabalho mediante lei.

Precisar se a regra jurídica é bastante em si ou não-bastante em si é tarefa delicada, quando ela própria silencia a respeito. Somente a verificação da possibilidade prática de aplicação da norma, independentemente de regulamentação, pode orientar o intérprete na solução do problema. O mesmo não se passa, contudo, quando a regra, expressamente, exige regulamentação para sua incidência. É a última hipótese que se faz presente na interpretação da parte final do art. 142 do texto fundamental de 1969.

Para que a Justiça do Trabalho concilie e julgue controvérsia fundada em relação de emprego existente entre os litigantes, dispensa a Constituição seja a competência explicitada em lei. (6) É óbvio: para tal finalidade foi ela instituída. Todavia, quando o constituinte vislumbrou a hipótese de ser o Judiciário do Trabalho chamado a solver controvérsias que não decorressem de relação empregatícia, preferiu condicionar aquela competência à edição de lei regulamentadora.

Não é de rigor que a lei regulamentadora da regra constitucional seja promulgada na vigência do estatuto fundamental. Se a lei regulamentadora preexistente não se tornou incompatível com o novo texto constitucional, observa-se o princípio de continuidade da legislação. (7).

basta, por si mesma, para sua incidência, diz-se bastante em si, *self-executing, self-acting, self-enforcing*. Quando, porém, precisam as regras jurídicas de regulamentação, porque, sem a criação de novas regras jurídicas, que as completam ou suplementem, não poderiam incidir e, pois, ser aplicadas, dizem-se não-bastantes em si. Regras jurídicas programáticas são aquelas em que o legislador, constituinte ou não, em vez de editar regra jurídica de aplicação concreta, apenas traça linhas diretoras, pelas quais se não de orientar os poderes públicos. A legislação, a execução e a própria justiça ficam sujeitas a esses ditames, que são como programas dados à função legislativa" (*Comentários à Constituição de 1967, cit.*, I, págs. 126/127; *Comentários à Constituição de 1946, cit.*, I, págs. 84/85).

(6) A lei ordinária já contém regulamentação do preceito constitucional (em sua primeira parte). Ver nota 1, supra.

(7) Esclarece PONTES DE MIRANDA que "a Constituição pode implícita-

Se, em virtude de lei ordinária, era a Justiça do Trabalho competente para apreciar dissídio do segundo tipo acima indicado, antes da vigência da Emenda Constitucional n.º 1, conservou essa competência. (8) Mas a inclusão de novos dissídios, após aquela vigência, foi deferida, pelo próprio texto básico, à providência do legislador ordinário. A extensão da competência da Justiça do Trabalho a outras controvérsias ainda não previstas em lei depende de expressa determinação do legislador: competência não se presume. (9)

5. Os dissídios *impróprios* (10) devem ser originários de *relação de trabalho*. A Emenda Constitucional n.º 1 não mais exige que esteja em lide *relação de trabalho regida por lei especial*. O constituinte de 1969 foi coerente consigo mesmo.

Até a Constituição de 1967, prevalecia critério *ratione materiae*. A Justiça do Trabalho era competente para processar e julgar qualquer controvérsia, própria ou imprópria, ainda que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal fôsse interessada, na condição de autora, ré, assistente ou oponente, bas-

mente ab-rogar ou derogar regras jurídicas então vigentes, ou explicitamente ab-rogá-las ou derogá-las, com ou sem eficácia retroativa. Então, há exceção ao princípio de continuidade da legislação" — o grifo é do original (*Comentários à Constituição de 1967, cit.*, I, pág. 281).

(8) Por exemplo: nos termos do art. 21 da Lei n.º 5.107, de 13-9-1966, a Justiça do Trabalho é competente para conhecer de pedido dos dependentes do empregado, ou do Sindicato, para compeli a empresa a efetuar o depósito das contribuições relativas ao F.G.T.S. Essa competência, preexistente à Emenda Constitucional de 1969, não foi por ela afetada: a Justiça do Trabalho conservou a competência, pois o art. 142 da Lei Maior de 1969 não ab-rogou nem derogou o art. 21 da Lei n.º 5.107.

(9) CARLOS MAXIMILIANO, *Hermenêutica e Aplicação do Direito*, Rio de Janeiro, 1957, pág. 330. Em recente pronunciamento, decidiu a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho: "... a Constituição de 1969, referindo-se a controvérsias oriundas de *relações de trabalho*, abriu novas perspectivas à competência dos Tribunais Trabalhistas. Mas, acontece que essa competência há de ser regulamentada por lei ordinária, que se destinará a traçar os limites e apontar os casos em que se evidencie mencionada relação de trabalho. Não se trata, por conseguinte, de dispositivo legal auto-aplicável. Não se cogitou ainda da confecção da lei regulamentadora..." (Acórdão TRT-OR 3.553-70, Rel.: Juiz MÁRIO HÉLIO CALDAS).

(10) Para facilidade de exposição, adotaremos as seguintes denominações: a) controvérsias *próprias* (ou conflitos ou dissídios *próprios*) — aquelas entre empregado e empregador, fundadas em contrato individual de trabalho; b) controvérsias *impróprias* (ou conflitos ou dissídios *impróprios*) — aquelas a que se refere a segunda parte do dispositivo em exame, isto é, as oriundas de relação de trabalho, sem que entre as partes litigantes exista relação de emprego.

tando que a controvérsia tivesse por base relação de trabalho *regida por lei especial*. A competência não era *ratione personae*. (11) A Constituição de 1967 expressamente excepcionou tais causas da competência dos Juizes federais de primeira instância, endereçando-as à Justiça do Trabalho (art. 119, I).

Já a Constituição de 1969 inscreveu, no art. 110, a seguinte regra: os litígios decorrentes das relações de trabalho dos servidores com a União, inclusive as autarquias e as empresas públicas federais, qualquer que seja o seu regime jurídico, processar-se-ão e julgar-se-ão perante os juizes federais, devendo ser interposto recurso, se couber, para o Tribunal Federal de Recursos. Conseguiu o texto básico de 1969, portanto, a competência *ratione personae*: levou em conta a qualidade de um dos sujeitos da relação; abstraiu do regime jurídico aplicável ao servidor. Ainda que a relação de trabalho com a União, a autarquia ou a empresa pública seja regida pela legislação do trabalho (Constituição de 1969, art. 170, § 2.º), competente é a Justiça Federal, não a Justiça do Trabalho. (12)

Esse o motivo que levou o constituinte de 1969 a silenciar sobre o estatuto regulador da relação de trabalho, no art. 142, *caput*, excluindo a referência a relações de trabalho *regidas por lei especial*. Mas seria realmente indispensável expressa alusão a relações de trabalho *regidas por lei especial*, para que a Justiça do Trabalho fôsse dotada de competência para apreciar dissídios impróprios?

(11) CRISTÓVÃO TOSTES MALTA, *ob. cit.*, págs. 175 e segs.; DÉLIO MARANHÃO, *Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro, 1966, pág. 388; AMARO BARRETO, *Tutela Geral do Trabalho*, I, Rio de Janeiro, 1964, pág. 168; ULISSES RIEDEL DE RESENDE, *Empregados da Administração Pública regidos pela CLT*, Rio de Janeiro, 1969, pág. 13; ARION SAYÃO ROMITA, *Direito do Trabalho Aplicado*, Rio de Janeiro, 1968, págs. 220 e segs.

(12) O Tribunal Superior do Trabalho, em sessão de 29-10-1969, resolveu remeter de imediato à Justiça Federal os processos em que figuravam como partes a União, suas autarquias e empresas públicas federais, em qualquer fase de tramitação na Justiça do Trabalho (Resolução TP-1-1969). A Lei n.º 5.688, de 3-12-1970, art. 2.º, preservou a competência da Justiça do Trabalho, desde que a respectiva instrução na jurisdição especial do trabalho se tenha iniciado antes de 30-10-1969. Por esse motivo, o Tribunal Superior do Trabalho tornou sem efeito a Resolução n.º 1-69 (Resolução n.º 1-70). Coincidentemente, o Tribunal Federal de Recursos expediu o Provimento n.º 59, de 14-12-1970, que dispõe sobre a devolução, à Justiça do Trabalho, dos processos dos dissídios individuais em que forem partes a União, autarquias e empresas públicas federais, com instrução iniciada até 30 de outubro de 1969.

O art. 142 da Constituição de 1969 confere à Justiça do Trabalho competência para apreciar dissídios impróprios, contanto que derivados de *relação de trabalho*. No art. 110, a mesma Constituição alude a *relações de trabalho* dos servidores com a União. Indispensável é, portanto, precisar o significado da expressão — *relação de trabalho*.

HUECK expõe as quatro acepções diferentes da expressão: 1.ª — a relação jurídica resultante do contrato de trabalho; 2.ª — a relação de direito que impõe uma obrigação de trabalho (mesmo quando não deriva de um contrato, como no caso do emprêgo obrigatório de um mutilado de guerra); 3.ª — a relação de fato resultante da prestação efetiva dos serviços; 4.ª — a relação formada entre o empregador e seu pessoal (relações coletivas de trabalho organizadas no estabelecimento). (13) Das quatro, as únicas adequadas ao direito brasileiro vigente são a primeira e a terceira. A segunda supõe *imponibile di mano d'opera*, desconhecido em nosso direito. A quarta também não encontra guarida entre nós, porquanto o enquadramento sindical, no Brasil, repousa sobre *categorias* (econômicas, profissionais e diferenciadas — C.L.T., art. 511 e seus parágrafos).

A relação de trabalho pode ser conceituada como a relação jurídica correspondente à parte da execução do contrato de trabalho em que se verifica a prestação efetiva do serviço; ou então como a relação de fato (prestação do trabalho) oriunda da execução do contrato de trabalho. (14)

Há relações de trabalho individuais e coletivas. As primeiras derivam de contrato individual de trabalho; as outras pressupõem convenção coletiva ou acôrdo coletivo de trabalho (C.L.T., art. 611, *caput* e § 1.º). (15) De umas e de outras podem originar-

(13) *Apud* Paul Durand, *Traité de Droit du Travail*, II, Paris, 1950, págs. 203-204, nota.

(14) ARION SAYÃO ROMITA, *Questões Trabalhistas*, Rio de Janeiro, 1964, págs. 61 e 63.

(15) Assim como o contrato individual de trabalho dá origem a relação individual de trabalho, a convenção coletiva gera relação coletiva de trabalho. Discute-se na doutrina a natureza jurídica do convênio coletivo de trabalho. É certo que tem natureza normativa. Mas, como pondera DÉLIO MARANHÃO, "não se pode negar, também, que da convenção resultem relações de natureza *contratual*... por ela se estabelecem relações *diretas* entre os sindicatos signatários... não é só contrato nem só ato-regra. É, por isso, uma figura jurídica *sui generis*: normativa, por um lado, contratual, por outro" (*ob. cit.*, pág. 271) — grifos do original. DÉLIO MARANHÃO define relação

se controvérsias, próprias ou impróprias, confiadas pela Constituição à competência da Justiça do Trabalho.

Quem fala em *relação de trabalho*, fala em relação de trabalho *subordinado*. A relação de trabalho é instituto de direito do trabalho. (16) O trabalho autônomo se situa fora dos lindes que delimitam o campo de aplicação do direito do trabalho.

O contrato de trabalho é um entre vários contratos de *atividade* (empreitada, mandato, sociedade). Define JEAN VINCENT os contratos de atividade como aquêles “nos quais a atividade pessoal de uma das partes constitui o objeto da convenção ou de uma das obrigações que ela comporta” (17). É a *subordinação* do empregado ao empregador que distingue o contrato de trabalho dos demais contratos afins. Só o contrato de trabalho pode gerar controvérsias, próprias ou impróprias, submetidas à competência da Justiça do Trabalho.

Outras formas de atividade humana importam emprêgo de energia tendo em vista uma finalidade produtiva. Mas é de rigor, para o *conceito jurídico de trabalho*, que este “se apresente como objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de outro”, segundo a lição de RENATO CORRADO. (18) No direito do trabalho, acrescenta-se a nota de *subordinação* ou *dependência*. Esclarece EVARISTO DE MORAES FILHO: “logo depois da primeira grande guerra, escrevia SINZHEIMER que trabalho é tód

coletiva de trabalho como “uma relação jurídica cujos sujeitos nela figuram em função de um grupo social” (*ob. cit.*, pág. 247).

(16) Afirma EVARISTO DE MORAES FILHO que “o núcleo central desse ramo do direito é o contrato de trabalho, é a distinção sócio-econômica básica entre empregado e empregador, que constitui o binômio empregatício da relação de trabalho. Todos os demais aspectos do direito do trabalho decorrem dessa formação primordial. Ao dizermos *relação de trabalho*, queremos nos referir às individuais e às coletivas...” (*Introdução ao Direito do Trabalho*, I, Rio de Janeiro, 1956, pág. 219).

(17) JEAN VINCENT, *La Dissolution du Contrat de Travail*, Paris, 1935, pág. 27, nota 1.

(18) *Apud* Délio Maranhão, *ob. cit.*, pág. 7. Dissertando sobre o conceito jurídico de trabalho, EVARISTO DE MORAES FILHO demonstra que ele reside na “prestação de atividade ou energia, com ou sem espírito de lucro, produtiva ou não, mas desde que alguém o faça para outrem, que dêle se aproveita, mediata ou imediatamente, para seu próprio uso ou para troca. Nesta utilização de energia alheia é que reside o conceito jurídico do trabalho, em qualquer dos campos do direito, e não unicamente em nossa disciplina” (*Introdução ao Direito do Trabalho*, *cit.*, pág. 100).

atividade útil ao homem, mas nem tódela ela cai dentro do círculo de aplicação das normas do direito do trabalho, mas somente a prestação de serviços a pessoa alheia, numa relação jurídica de dependência ou subordinação”. (19)

Ao referir-se a *relação de trabalho*, o constituinte teve em mira a relação de *trabalho subordinado*, vale dizer, a que surge da prestação de serviços por uma pessoa a outra, em proveito desta e sob sua dependência. (20) Estender o conceito de relação de trabalho a tódas as formas de emprêgo de energia humana em proveito de outrem implicaria em tornar excessivamente imprecisas as fronteiras onde termina a aplicação das normas do direito do trabalho; por outro lado, tornar-se-ia por demais amplo o campo de atuação da Justiça do Trabalho, sendo praticamente impos-

(19) Adiante, lembra EVARISTO a lição de NIKISCH, “ao dizer que o direito do trabalho não é, como o sentido de suas palavras faz supor, o direito de todo o trabalho, e sim, tão-só quando se apresenta a posição de uma prestação humana de trabalho dependente” (*Tratado Elementar de Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro, 1965, pág. 223). Cabe lembrar a crítica que se faz à própria denominação da disciplina — direito do trabalho — que seria incompleta, pois “este direito não regula todo trabalho humano mas apenas o trabalho subordinado” (ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK, *Curso de Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro, 1968, pág. 31).

(20) Não se ignora, entretanto, a tendência do direito do trabalho, no sentido de incluir em seu campo de aplicação tódas as modalidades de prestação de serviços *remunerados*. São de EVARISTO DE MORAES FILHO as seguintes palavras: “a tendência do direito do trabalho (*omissis*) se faz presente no sentido de abranger tódela e qualquer manifestação de prestação de *trabalho*, subordinado ou autônomo” (*Tratado Elementar*, *cit.*, pág. 60). Em outra passagem, amparado na autoridade de PAUL DURAND, esclarecera EVARISTO que “o direito do trabalho teve durante muito tempo por domínio de eleição o contrato de trabalho. Hoje, no entanto, aplica-se freqüentemente fora dèste contrato, por dois motivos: de ordem social, o primeiro; e de ordem econômica, o segundo. Prende-se o primeiro ao fato de ser o contrato de trabalho muito restrito, no sentido de que deve existir nítido o vínculo de subordinação entre as partes contratantes (empregador e empregado). Outros trabalhadores, entretanto, podem merecer a proteção especial do legislador devido ao seu estado de dependência econômica ou social. Relaciona-se o segundo motivo, de ordem econômica, ao fato de que a economia dirigida apreende tódas as formas do trabalho, dando importância secundária à qualificação da relação jurídica. Daí a extensão permanente do direito do trabalho em três direções diferentes: a) a relação do trabalho pode resultar de contratos que não sejam estritamente de trabalho; b) em certos casos, regulamenta o direito do trabalho uma situação contratual, sem se importar com a qualificação jurídica do contrato; c) por fim, a relação do trabalho pode às vèzes ter uma origem extra-contratual”. Em nota, invoca o mesmo autor o ensaio de CARLO LEGA, “pela acepção ampla do direito do trabalho, concebida a relação de trabalho unitariamente, incluindo o trabalho autônomo e o liberal” (*Tratado Elementar*, *cit.*, pág. 27).

sível determinar com precisão os limites de sua competência *ratione materiae*. (21) A preocupação dos autores estrangeiros, no sentido de alargar o conceito de relação de trabalho, superando o de contrato de trabalho, encontra justificativa: têm êles em vista disposições legais aplicáveis a relações de trabalho de origem extra-contratual. Mas, em nosso direito positivo, essa preocupação não aflige o estudioso. (22)

E' certo que a esta concepção pode ser oposta a seguinte tese: se a Emenda Constitucional de 1969 silencia sôbre a natureza das relações de trabalho, omitindo a expressão — *regidas por lei especial*, consagra o significado amplo de *relação de trabalho*. (23) Não obstante, manteve o constituinte de 1969 a distinção entre

(21) "É claro que se deve entender preferentemente *trabalho* por *trabalho subordinado* ou *dependente*" [grifos do original] (EVARISTO DE MORAES FILHO, *Tratado*, cit., pág. 60). Outras passagens do mesmo autor: "embora a tendência do direito do trabalho seja no sentido de abranger tôdas as formas de prestação de serviços, subordinadas ou não, é inegável que ainda hoje se coaduna mais prôpriamente com a proteção ou tutela do trabalho dependente" (ob. cit., pág. 223). "O contrato individual de trabalho constitui o verdadeiro núcleo central do direito do trabalho, pois é através dêle que se realizam tôdas ou quase tôdas as disposições tutelares dêsse ramo do direito. Não se deve chegar ao exagêro, como o fazem H. CAPITANT e P. CUCHE, quando o colocam como o objeto exclusivo do próprio direito do trabalho. Mas, não há dúvida que no estado atual da nossa ciência, e principalmente no Brasil, onde a segurança social (seguro social obrigatório e universal) ainda está muito atrasada, polariza-se em tôrno do contrato individual de trabalho a tutela maior das normas da legislação do trabalho" (ob. cit., pág. 365).

(22) Quando muito, em nosso direito, poder-se-iam enxergar no art. 429 da CLT ou no art. 2.º da Lei n.º 5.274, de 24-4-1967, disposições legais referentes a relações de trabalho *impostas* ao empregador. Mas, ainda assim, há inequivocamente contrato de trabalho; não se pode vislumbrar nestas hipóteses relações de trabalho de origem extra-contratual. Apenas para que se tenha uma idéia dos exageros a que pode conduzir a tendência ampliativa do conceito de relação de trabalho, merece ser citada uma reclamação ajuizada perante a Justiça do Trabalho, por intermédio da qual pleiteava o reclamante remuneração por trabalho que teria prestado para a fundação de uma sociedade por ações (hipótese em que o Decreto-lei n.º 2.627, de 26-9-1940, art. 32, admite possam ser atribuídas partes beneficiárias). Embora a ação tenha sido aforada na vigência da Emenda Constitucional n.º 1, foi o autor julgado carecedor de ação, por sentença da 13.ª Junta do Estado da Guanabara, sob a Presidência do Juiz MODESTINO MARTINS NETTO (proc. n.º 2.116/70); a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho, sendo Relator o Juiz MÁRIO HÉLIO CALDAS, negou provimento ao recurso interposto pelo reclamante, à unanimidade (proc. n.º TRT-RO-3.553-70).

(23) Sem dúvida, razão assiste a CRISTÓVÃO TOSTES MALTA, quando escreve (na vigência da Constituição de 1946): "as relações de trabalho (trabalho em sentido lato, não só o subordinado mas o autônomo) são objeto de legislação comum e legislação especial. A primeira regula a prestação de

relação de trabalho subordinado e relação de trabalho autônomo, submetendo apenas a primeira à competência da Justiça do Trabalho. Não distingue, é evidente, entre *legislação comum* e *especial*: a relação de trabalho subordinado é também objeto de legislação comum, não só de lei especial. O constituinte de 1969 não poderia conservar expressamente a competência *ratione materiae* no art. 142 quando, no art. 110, optara pelo primado do critério *ratione personae*. Por coerência, omitiu, na redação do art. 142, a alusão a relações de trabalho *regidas por lei especial*. Pouco importa: regidas por lei especial ou por legislação comum, somente as relações de trabalho *subordinado* podem ensejar controvérsias, próprias ou impróprias, aptas a serem submetidas ao pronunciamento da Justiça do Trabalho.

Mas nem tôda controvérsia oriunda de relação de trabalho, ainda que subordinado, cabe na competência da Justiça do Trabalho. Como esclarece CRISTÓVÃO TOSTES MALTA, "só as controvérsias *diretamente* oriundas de relações de trabalho é que entram na competência da Justiça do Trabalho". (24) Claro: se a controvérsia apenas indiretamente decorre de relação de trabalho, a Justiça do Trabalho é incompetente. (25) Várias são as hipóte-

trabalho, colocando em termos de iguais ou análogos direitos o locador e o locatário de serviços. A segunda (quer contida em corpo próprio de normas, em leis esparsas ou nos Códigos Civil e Comercial, etc.), ao contrário, visa diretamente a proteger o trabalhador; reconhece os vários aspectos da sua inferioridade e procura dar-lhe direitos e garantias superiores aos de quem recebe o trabalho. A Constituição da República, evidentemente, trata dessa *legislação especial*. Não quisesse fazer essa distinção e diria, apenas, que à Justiça do Trabalho competia dirimir as controvérsias oriundas de relações de trabalho, sem nada acrescentar" (ob. cit., págs. 167-168).

(24) Escreve o autor citado: "há, realmente, controvérsias que decorrem indiretamente das relações de trabalho, como sucede quando o empregador faz um empréstimo ao empregado (não se trata, aqui, de simples adiantamento) e o empregado não paga tempestivamente" (ob. cit., págs. 173-174).

(25) Eis a lição de CRISTÓVÃO TOSTES MALTA: "as outras (controvérsias) que inicialmente referimos como indiretamente decorrentes das relações de trabalho, por serem indiretas, são também *estranhas* a essas relações; podem ser paralelas, talvez o sejam, em alguns casos, mas, de qualquer sorte, a Justiça do Trabalho será incompetente para dirimi-las" (ob. cit., pág. 174). Outro exemplo de controvérsia que apenas indiretamente decorria de relação de trabalho: "não é a Justiça do Trabalho competente para a ação de prestação de contas movida pela empregadora contra o seu empregado, que teria recebido certas quantias sem as entregar ao dono" — Ac. STF — Confl. Jurisd. 2.145, Rel. Min. MÁRIO GUIMARÃES, publicado em audiência de 27-7-1955.

ses, merecendo citação, além daquela lembrada por CHRISTÓVÃO TOSTES MALTA, a ação de despejo a que se refere o art. 11, VI, da Lei n.º 4.494, de 25-11-1964 e a compensação, quando não se trata de dívida de natureza trabalhista (*Súmula* 18 do Tribunal Superior do Trabalho).

As classificações oferecidas por KROTOSCHIN, JESUS CASTORENA, TISSEMBAUM, RAMIREZ GRONDA e PLÁ RODRIGUES, examinadas por JOSÉ MARTINS CATHARINO e CHRISTÓVÃO TOSTES MALTA, (26) merecem ser mencionadas. Além delas, cabe examinar as classificações apresentadas por CATHARINO e por TOSTES MALTA. CATHARINO assim se expressa: “as controvérsias impróprias podem ser classificadas: a) sindicais, subdivisíveis em: 1.º intersindicais não coletivas, entre sindicatos concorrentes e entre sindicatos opostos; 2.º entre sindicato e associado seu; 3.º entre sindicato e integrante da categoria por si representada; b) entre empregados; c) *entre empregadores*; d) entre empregado e Estado, e entre empregador e o mesmo; e) entre o sindicato e o Estado; f) entre trabalhadores (não empregados) e para quem prestam serviços; g) entre empregados e pessoas com poder sobre eles”. (27)

CHRISTÓVÃO TOSTES MALTA é mais restritivo: “não se dando as controvérsias em tela entre empregados e empregadores, podem configurar-se apenas duas categorias: a) uma das partes não reveste as características de empregado e de empregador, obedecendo os conceitos legais quanto a ambos; não obstante, entre ambos existe contrato de trabalho, subordinado; b) entre os litigantes não há contrato de trabalho subordinado”. (28)

(26) JOSÉ MARTINS CATHARINO, *Competência Constitucional da Justiça do Trabalho*, in *Anais do III Congresso Brasileiro de Direito Social*, Salvador, 1953, pág. 277; CHRISTÓVÃO TOSTES MALTA, ob. cit., págs. 169-170.

(27) JOSÉ MARTINS CATHARINO, *Temas de Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro, 1971, pág. 184. Trata-se de classificação anterior à Constituição de 1969.

(28) CHRISTÓVÃO TOSTES MALTA, ob. cit., pág. 133. Trata-se de classificação elaborada à luz da Constituição de 1946. Adiante, o autor esclarece seu pensamento: “na primeira categoria supra referida notamos que a União, os Estados, etc., muito embora sem revestir a figura de empresas ou de pessoas jurídicas proprietárias de empreendimentos, se apresentam como contratantes de empregados que, nos termos expressos da lei, se encontram protegidos pelo Direito do Trabalho, prestando serviço subordinado. Na segunda categoria, encontram-se trabalhadores autônomos protegidos por *legislação es-*

Em face do texto básico de 1969, ambas as classificações perdem substância, porquanto seus autores não poderiam deixar de se nortear pelo critério vigente até a Emenda n.º 1: apurar se as relações de trabalho eram, ou não, *regidas por lei especial*. A tentativa de CATHARINO é por demais ampla, uma vez que admite a inclusão de litígios não diretamente decorrentes de relações de trabalho subordinado. Ao revés, a de TOSTES MALTA apresenta-se excessivamente limitada, mercê da exclusão de dissídios que, embora oriundos de relação de trabalho, não foram por êle contemplados.

Quanto às controvérsias em que figuram pessoas jurídicas de direito público interno (exceto a União e autarquias federais, *ex vi* do disposto no art. 110 da Carta Magna de 1969), inegável é a competência da Justiça do Trabalho, se o dissídio fôr *entre empregado e empregador*; mas, neste caso, trata-se de controvérsia *própria*, incluída na primeira parte do art. 142.

Sem que se pretenda esgotar a relação, classificam-se como *controvérsias impróprias*: a) controvérsias inter-sindicais; b) controvérsias entre operários; c) controvérsias entre empresários; d) controvérsias entre sindicato e empresário; e) controvérsias entre operário e empresário; f) controvérsias entre operário e sindicato.

Em a) estão incluídas as controvérsias *entre sindicatos*, não coletivas (as coletivas são controvérsias próprias). Exemplo: cobrança de multa estipulada em convenção coletiva de trabalho (C.L.T., art. 613, VIII). (29) Em b) compreendem-se as controvérsias *entre operários*, como as lembradas por TOSTES MALTA: “trata-se do caso de contratos de equipe em que um trabalhador, recebendo o pagamento pelo serviço prestado por todos os integrantes da equipe, retém o pagamento devido aos seus companheiros”. (30) Em c) contemplam-se as controvérsias *entre empre-*

pecial. Nessas duas hipóteses e só nelas, podem surgir relações de serviço protegidas pelo Direito do Trabalho, além daquelas entre empregados e empregadores, propriamente ditos” (ob. e loc. cit.).

(29) Segundo CATHARINO, “no caso lembrado, o sindicato age judicialmente no seu próprio interesse. A reclamação é individual. Não tem caráter coletivo derivado do poder de representação, nem do exercício de funções delegadas pelo poder público” (ob. cit., in nota 26, pág. 227). É evidente que a controvérsia se origina diretamente de relação coletiva de trabalho; improcede por conseguinte, a conclusão de CHRISTÓVÃO TOSTES MALTA, pela incompetência (ob. cit., pág. 244).

(30) CHRISTÓVÃO TOSTES MALTA, ob. cit., pág. 247. Também aqui não procede a crítica do autor, que opta pela incompetência. Ao contrário do que

sários, com fulcro no art. 480, § 2.º, da C.L.T. (31) Em *d*) mencionam-se as controvérsias *entre sindicatos e empresários*; vários são os exemplos: 1.º o previsto pelo art. 21 da Lei nº 5.107, de 13-9-1966 (cobrança das contribuições devidas pelo empresário ao FGTS); 2.º cobrança de multa estipulada em acôrdo coletivo de trabalho (CLT, arts. 611, § 1.º e 613, VIII); 3.º cobrança, pelo sindicato, de contribuições a êle devidas em razão de convênio coletivo de trabalho. (32) Em *e*) citam-se as controvérsias *entre operários e empresários*, inexistindo entre os litigantes relação de

afirma TOSTES MALTA, o direito do reclamante se funda diretamente em relação de trabalho. A inexistência de contrato de trabalho entre os membros da equipe não influi, pois, se houvesse contrato, a controvérsia seria própria...

(31) A hipótese é discutida por TOSTES MALTA (ob. cit., pág. 246), que, mais uma vez, sustenta a incompetência. Ainda aqui, sem razão, pois a inexistência de relação empregatícia constitui precisamente o fundamento da inclusão da controvérsia entre as impróprias. Não há negar que, no caso em tela, a pretensão do empresário-autor decorre de relação de trabalho. Assim se pronunciou, a respeito da matéria, o Tribunal Regional do Trabalho da 1.ª Região: "Por ter a empresa contratado artistas independentemente de atestado liberatório, foi acionada, para cobrança de multa, pela antiga empregadora dos mesmos. A ação de um empresário contra outro, para cobrar a indenização prevista no § 2.º do art. 480 da CLT, se inclui entre aquelas da competência da Justiça do Trabalho, como fixado no art. 123 da Constituição, pois se definirá sempre como controvérsia oriunda da relação de trabalho, regida por legislação especial" — Ac.-TRT-1.ª Reg.-Proc. n.º 1.105-66, Relator Juiz GERARDO MAGELA MACHADO, *Ementário Trabalhista*, agosto de 1966, n.º 7.

(32) A hipótese é debatida por CHRISTÓVÃO TOSTES MALTA, a quem parece manifesta a incompetência: entre os litigantes não se processaram relações de trabalho (ob. cit., pág. 248). É evidente, porém, que a controvérsia decorre diretamente de relação coletiva de trabalho. A inexistência de relação de trabalho entre as partes não veda o ingresso da controvérsia entre as impróprias, antes lhe serve de fundamento... A jurisprudência dos tribunais é vacilante a respeito do assunto. Pela competência, podem ser citados, entre outros, do Tribunal Regional do Trabalho da 1.ª Região: TRT-RO-623-70, Rel. Juiz PEDRO PAULO FREITAS DE ARAÚJO, *Rev. do TRT-1.ª Reg.*, junho de 1970, págs. 16-17; TRT-RO-864-70, Rel. Juiz MOACYR PEREIRA DA SILVA, *Rev. do TRT-1.ª Reg.*, agosto de 1970, pág. 75. Do mesmo Tribunal, pela incompetência: TRT-RO-2.956-69, Rel. Juiz AMARO BARRETO, *Rev. do TRT-1.ª Reg.*, janeiro de 1970, pág. 72. No Tribunal Superior do Trabalho, pela incompetência: proc. TST-RR-5.352-65, 1.ª T., Rel. Min. RÔMULO CARDIM, *Rev. do TST*, período de 1962 a 1966, pág. 103, n.º 9; proc. TST-RR-3.582-66, 2.ª T., Rel. Min. FORTUNATO PERES JR., *Rev. do TST*, período de 1967 a 1968, pág. 42, n.º 20; pela competência: proc. TST-E-5.514-62-T.P. Rel. Min. FIUZA LIMA, *Rev. do TST*, período de 1962 a 1966, pág. 114, n.º 71; proc. TST-RR-5.693-62, 3.ª T., Rel. Min. TOSTES MALTA, *Rev. do TST*, período de 1962 a 1966, pág. 115, n.º 75; proc. TST-E-150-62, T.P., Rel. Min. AFONSO TEIXEIRA, *Rev. do TST*, período de 1962 a 1966, pág. 116, n.º 84; proc. TST-E-5.502-65-T.P., Rel. Min. ART CAMPISTA, *Rev. do TST*, período de 1967 a 1968, pág. 43, n.º 30.

emprego (pois, caso contrário, a controvérsia seria própria); o exemplo é o previsto no art. 455 da C.L.T. (ação do operário contra o empregador principal). (33) Em *f*) incluem-se as controvérsias *entre operários e sindicatos*; por exemplo: 1.º reclamação de estivadores, conferentes, etc., versando sobre remuneração de serviços; (34) 2.º reclamação de dirigente sindical contra o órgão de classe, tendo por objeto remuneração arbitrada pela assembléia geral. (35)

(33) A matéria é estudada por CHRISTÓVÃO TOSTES MALTA, que, neste caso, entende ser competente a Justiça do Trabalho (ob. cit., pág. 247).

(34) A jurisprudência é pacífica, endossando a competência: proc. TST-RR-5.057-54, 2.ª T., Rel. Min. OSCAR SARAIVA, *Rev. do TST*, 1957, pág. 116, n.º 2.267; proc. TST-RR-5.713-66, 2.ª T., Rel. Min. DÉLIO MARANHÃO, *Rev. do TST*, período de 1967 a 1968, pág. 42, n.º 23; proc. TRT-1.ª Reg., 1.991-62, Rel. Juiz SIMÕES BARBOSA, *Ementário Trabalhista*, abril de 1963, n.º 9.

(35) O Supremo Tribunal Federal julgou procedente conflito de jurisdição, reconhecendo a competência da Junta de Conciliação e Julgamento, em ação através da qual o autor pleiteava o pagamento de sua remuneração como presidente da entidade de classe, cargo do qual fora afastado por força de intervenção ministerial (proc. STF-Pleno-Confl. Jurisd. 2.923, Rel. Ministro EVANDRO LINS, *Ementário Trabalhista*, dezembro de 1964, n.º 5).