

DECISÃO PRECURSORA

Decisão*

TRT-RO-4431/89 - MM. 10ª JCJ DE BELO HORIZONTE

RECORRENTE: PAULO AGOSTINHO CUPERTINO E OUTROS (7)

RECORRIDO: D.N.P. PRODUÇÕES ARTÍSTICAS LTDA.

EMENTA: TRABALHO AUTÔNOMO. JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. Tem a Justiça do Trabalho competência, na forma do art. 114 da Constituição, para decidir sobre toda e qualquer controvérsia onde haja relação de trabalho, independente de lei autorizativa. A palavra trabalhador usada em lugar de empregado tem sentido amplo e importa em toda relação de trabalho que alguém preste em proveito de outrem. Esta competência, naturalmente, não muda a natureza da atividade mas tão-somente confere às partes o processo do trabalho para a solução dos dissídios desta espécie, sem lhes atribuir direitos trabalhistas. O objetivo da Constituição foi trazer para o âmbito do processo do trabalho questões que se assemelham por sua natureza aos direitos trabalhistas propriamente ditos, provenientes da relação empregatícia. Hoje, pela amplitude do texto constitucional, onde houver prestação de trabalho, subordinado ou não, há competência da Justiça do Trabalho para discutir e julgar a controvérsia daí decorrente. A unidade de jurisdição para decidir as controvérsias de quem vive da prestação de trabalho sempre foi um ideal da doutrina e um constante objetivo do direito comparado, hoje atendidos pelo texto amplo, moderno e atual da Constituição brasileira.

1. RELATÓRIO

Ao de fls. 19/20, acrescento que a sentença de primeiro grau julgou os reclamantes carecedores de ação.

Ordinariamente recorrem os reclamantes, pretendendo reforma “in totum” da sentença e provimento do apelo da inicial.

Não foram apresentadas as contra-razões pelo reclamado.

O parecer da Procuradoria a fl. 41 é pelo desprovimento do recurso.

2. FUNDAMENTOS

2.1. Admissibilidade

Conheço do recurso porque presentes os pressupostos de sua admissibilidade, ficando isentos das custas os recorrentes.

* O texto foi mantido em sua versão original, excetuada a atualização ortográfica ao padrão hoje em vigor.

2.2. Relação de Trabalho

Divirjo da sentença e do parecer.

A matéria incontroversa dos autos mostra que os reclamantes foram contratados, como instrumentistas, para tocarem em bailes de carnaval, mediante certa retribuição em dinheiro.

A reclamada reconheceu o débito, mas alegou não ter condição financeira de saldá-lo.

A sentença julgou os autores carecedores de ação por falta de supedâneo fático de aplicação do Direito do Trabalho - a relação de emprego.

Não tem, entretanto, razão. Realmente, não há nos autos qualquer relação empregatícia, mas uma típica relação de trabalho que teve como conteúdo uma prestação de trabalho consistente na exibição dos reclamantes como instrumentistas em baile de carnaval.

O art. 114 da Constituição Federal, ampliando a competência da Justiça do Trabalho, diz que ela é competente para conciliar e julgar os conflitos individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. Já não mais se limita, portanto, à relação de emprego a competência desenvolvida pelos Juízes do Trabalho. Onde houver relação de trabalho, ou seja, atividade exercida por uma pessoa em função ou proveito de outra, há a possibilidade de intervenção do Juiz do Trabalho para decidir a controvérsia.

Naturalmente, neste caso, não haverá relação de emprego e conseqüentemente ao trabalhador não serão reconhecidos direitos trabalhistas tão-só direito de recorrer ao processo do trabalho para decidir a controvérsia.

Assim agindo, a lei constitucional deu a quem trabalha a possibilidade de resolver suas controvérsias numa Justiça especializada, quer quando desenvolva atividade sujeita à relação de emprego, quer quando trabalhe com autônomo. Caso contrário, não teria dito “trabalhador” mas sim “empregado”, a exemplo da Constituição anterior.

O ato do legislador constitucional tem coerência. É muito mais lógico submeter à Justiça do Trabalho do que à Justiça comum, como entendeu a sentença, as controvérsias de quem trabalha “lato sensu”, em virtude da evidente proximidade da natureza do trabalho que serve de base aos dois institutos jurídicos - o trabalho subordinado e o autônomo.

Nem se diga que é necessário lei para que a Justiça do Trabalho tome conhecimento da relação de trabalho, como está no art. 114 da C.F. “e mediante lei outras controvérsias decorrentes das relações de trabalho”. O raciocínio seria falho porque na palavra “trabalhador”, anteriormente empregada, já está compreendida a relação de trabalho. As “outras controvérsias” oriundas da relação de trabalho se referem naturalmente a outros tipos de dissídio que por extensão possam mediante lei (ou reforma constitucional) ser incorporados à competência trabalhista - acidentes de trabalho, questões previdenciárias ou relativas ao FGTS quanto à expedição de guias, por exemplo, ou ainda à aplicação de multas por violações de normas do contrato de trabalho, questões que nascem da relação de emprego embora sejam resolvidas por outras competências.

Deferem-se aos reclamantes as quantias pleiteadas na inicial que não são salário mas valores com os quais se remunerarão os trabalhos prestados.

Não há falar na multa do art. 479 por não ter havido relação de emprego mas procedem os honorários advocatícios em favor do sindicato assistente na forma da Lei 5.584/70. Também incidirão juros e correção monetária porque se trata de crédito conexo com o salário.

Entendo que este tipo de remuneração tem a mesma natureza do que se paga pela retribuição do trabalho subordinado.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Terceira Turma, por maioria de votos, vencido o Juiz Carlos Alberto Reis de Paula, reconhecer a existência da relação de trabalho com a conseqüente competência desta Justiça e determinar seja pago aos reclamantes o crédito pedido na inicial, condenando, solidariamente, a pessoa física apontada na inicial.

Belo Horizonte, 06 de junho de 1990.

ANTÔNIO ÁLVARES DA SILVA
Presidente-Relator

P/ PROCURADORIA REGIONAL

Comentário*

UMA DECISÃO PRECURSORA

NOVA DIMENSÃO PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO

PRIMEIRA PARTE

O Diário Oficial/MG, de 29 de junho de 1990, publicou o seguinte acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: TRABALHO AUTÔNOMO. JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. Tem a Justiça do Trabalho competência, na forma do art. 114 da Constituição, para decidir sobre toda e qualquer controvérsia onde haja **RELAÇÃO DE TRABALHO**, independente de lei autorizativa. A palavra **TRABALHADOR** usada no lugar de **EMPREGADO** tem sentido amplo e importa em toda **RELAÇÃO DE TRABALHO** que alguém preste em proveito de outrem. Esta competência, naturalmente, não muda a natureza da atividade, mas tão-somente confere às partes o processo do trabalho para solução dos dissídios desta espécie, sem lhes atribuir direitos trabalhistas.

* Comentário feito pelo Juiz JUAREZ ALTAFIN. Juiz aposentado do TRT/3ª Região. Consultor jurídico/universitário.

O objetivo da Constituição foi trazer para o âmbito do PROCESSO DO TRABALHO questões que se assemelham por sua natureza aos direitos trabalhistas propriamente ditos, provenientes da relação empregatícia. Hoje, pela amplitude do texto constitucional, onde houver prestação de trabalho, SUBORDINADO OU NÃO, há competência da Justiça do Trabalho para discutir e julgar a controvérsia daí decorrente. A unidade de jurisdição para decidir as controvérsias de quem vive da prestação de trabalho sempre foi um ideal da doutrina e um constante objetivo do direito comparado, hoje atendidos pelo texto amplo, moderno e atual da Constituição brasileira. Decisão: A Turma, por maioria de votos, vencido o MM. Juiz Carlos Alberto Reis de Paula, reconheceu a existência da relação de trabalho, com a conseqüente competência da Justiça do Trabalho e determinou seja pago aos reclamantes o crédito pedido na inicial, condenando, solidariamente, a pessoa física apontada na inicial. (TRT/3ª Região, 3ª Turma. R04431/89 in D.O.M.G. de 29.06.1990) (grifos nossos)

O acórdão, da 3ª Turma do TRT/3ª Região, sendo Relator o eminente Juiz Antônio Álvares da Silva, com 14 anos de antecedência, precedeu a reforma do artigo 114 da Constituição, no sentido de que “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho.”

Trata-se de uma verdadeira Decisão Precursora, como será demonstrado nestes comentários.

INTRODUÇÃO

Nos termos da Emenda Constitucional n. 45, promulgada no dia 8 de dezembro de 2004, a Justiça Trabalhista teve ampliada a sua atuação, um dos importantes detalhes da reforma do Judiciário, depois de 13 anos de estudos e debates. Com as modificações dadas ao artigo 114 da Carta, passam para a Justiça do Trabalho novas competências. Assim, o mandado de segurança, o *habeas corpus*, o *habeas data*, as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, as ações sobre penalidades administrativas, e outras questões, - todas vinculadas à matéria sujeita à jurisdição trabalhista, decorrentes da relação de trabalho. Aqui, está a parte básica, uma das mais relevantes da mudança: agora, o artigo 114 do novo texto constitucional determina que “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho.” Não mais a revogada competência para conciliar e julgar os dissídios entre trabalhadores e empregadores, mas, sim, para julgar as ações oriundas de relação de trabalho. Qual a diferença?

Conforme noutra oportunidade já assinalamos, diz Miguel Reale que uma das finalidades da Ciência do Direito “é esclarecer ou determinar o sentido dos vocábulos jurídicos”, sendo certo que “a teoria da comunicação e teoria da linguagem se desenvolvem em íntima correlação, sendo essa uma verdade que não deve ser olvidada pelos juristas”. Completamos: para a dogmática jurídica, o conceptualismo é de grande importância, pois é preciso fixar os conceitos com que são construídas as normas. Estas usam idéias, que são constantes dentro de um sistema de normas. As idéias, por sua vez, são expressas por palavras, sendo

o Direito uma disciplina essencialmente verbal. Daí, a importância da taxinomia na Ciência do Direito. Como prelecionava o nosso mestre San Tiago Dantas, nas suas magníficas aulas da antiga Faculdade Nacional de Direito, da Universidade do Brasil, “evidenciar os princípios, conduzir os conceitos, fixar a terminologia e construir o sistema das normas jurídicas - eis a grande tarefa da dogmática jurídica”.

Com fundamento nas considerações doutrinárias dos citados juristas brasileiros, dos mais eminentes, é importante uma análise dos vocábulos empregado e trabalhador, bem como a expressão relação de trabalho. Antes, mister seja feito um breve esboço histórico da sua aplicação no nosso Direito do Trabalho. É o que será estudado a seguir.

HISTÓRICO

A Constituição de 1824 não dispunha sobre os direitos sociais, da mesma forma que a Constituição de 1891. Esta, no artigo 72, § 24, garantia o “livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial”, assim expressando o *laissez-faire* do liberalismo, em contraposição à anterior concepção escravagista brasileira.

A Constituição de 1934, seguindo a Constituição do México de 1917 e a de Weimar, de 1919, no tocante às aquisições da ciência jurídica da época sobre os direitos sociais, no seu artigo 121, § 1º, determinava: “A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador.” Em vinte e oito artigos, tratou da ordem econômica e social. Na verdade, incorporou em seu texto a legislação trabalhista positivada após a Revolução de 1930, pelo Governo Provisório de 1930/1934. A Constituição de 1937 dispôs do mesmo modo. Porém muitos autores não a incluem no estudo do direito positivo brasileiro, por ela não ter vigorado a não ser em poucos artigos, o que caracterizava a ditadura.

A Constituição de 1946, além de dispor sobre direito individual e coletivo do trabalho, acrescentou a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, especificando a sua competência. Dizia o artigo 123: “Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e as demais controvérsias oriundas de relação de trabalho regidas por legislação especial.” As Constituições de 1967 e 1969 repetiram o mesmo dispositivo.

A mudança ocorreu com a Constituição de 1988, que, no artigo 114, substituiu a palavra empregado pela palavra trabalhador.

Agora, com a Emenda n. 45, nenhuma das duas expressões: nem empregado nem trabalhador, mas, sim, relação de trabalho. Juridicamente, qual a diferença entre os três conceitos?

EMPREGADO

Seguindo a orientação doutrinária dos mencionados juristas Miguel Reale e San Tiago Dantas, vamos analisar, em primeiro lugar, o conceito de empregado, referido nas Constituições de 1946, 1967 e 1969. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - é clara: “Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste

e mediante salário.” Este é o conceito de empregado, que está num dos pólos da relação jurídica de emprego, estando no outro o de empregador: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.” (Art. 2º da CLT)

A relação jurídica entre o empregado e o empregador é contratual, como está no artigo 442 da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

Na transcrição supra, foi visto que, após a Constituição de 1946 até a de 1988, a competência da Justiça do Trabalho ficou, como regra, restrita aos dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, como exceção, as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por legislação especial. São exemplos de exceção: trabalho temporário, de empresas urbanas, Lei n. 6.019/1974; trabalho portuário avulso, Lei n. 8.630/1993; trabalho rural, Lei n. 5.889/73...

TRABALHADOR

As normas sobre competência trabalhista nos contratos entre empregado e empregador eram rígidas demais para a nossa realidade. A jurisprudência dava-lhes maior amplitude, baseada na expressão acordo tácito, também gerador do contrato de trabalho, como está no citado artigo 442 da CLT, muitas vezes, aplicando a lei trabalhista, tendo em vista apenas o suporte fático da prestação do trabalho, independentemente de ajuste, cláusulas e estipulações prévias. Aplicou-se, então, o subsídio doutrinário do jurista mexicano Mario de La Cueva: “*En atención a estas consideraciones, se há denominado el contrato de trabajo, contrato-realidad, pues existe, no en el acuerdo abstracto de voluntad, sino en la realidad de la prestación del servicio y porque es el hecho mismo del trabajo y no el acuerdo de voluntades, lo que determina su existencia.*” (CUEVA, Mario de La. *Derecho mexicano del trabajo*. Mexico: Perrua S/A, 1959, v. 1. p. 459)

Esta foi a conclusão adotada pelo IV Congresso Ibero-Americano de Direito do Trabalho: “Provada a prestação de serviço, presume-se a existência do contrato de trabalho.” (São Paulo, 25/29 de setembro de 1972)

O legislador constituinte de 1988, diante da nossa realidade e tendo em vista o esforço da jurisdição trabalhista de ampliar o seu campo de aplicação, não especificou o fato da real prestação do serviço, mas, sim, a pessoa que o presta. Como foi destacado, a Constituição substituiu a palavra empregado pela palavra trabalhador, no artigo 114, em que se lia o seguinte: “Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores... e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho...”.

O conceito de empregador continuou o mesmo, definido no artigo 2º da CLT; já o de trabalhador, pela sua amplitude jurídica, ensejou divergências doutrinária e jurisprudencial quanto à sua posição na relação jurídica de prestação de serviço.

O vocábulo pode ser analisado sob vários sentidos, inclusive, vulgar, sociológico e jurídico. Vulgarmente, a expressão é bastante ampla e imprecisa,

uma vez que trabalhador é todo aquele que atua numa atividade aplicada para suprir uma carência humana, no entender de Celso Ribeiro Bastos. *Lato sensu*, trabalhador é a pessoa natural que exerce uma atividade ordenada, consciente e voluntária, com reflexos no mundo exterior, modificando-o ou não. Se exercida a favor de outrem, em atividades econômicas, é objeto de diversos contratos de atividade no mundo jurídico. Para o sociólogo José Artur Rios, esta é uma questão de estratificação social em torno de determinados eixos de referência. Assim, o trabalhador alinha-se mais ao eixo de referência empregatício.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, juridicamente, o trabalhador pode ser classificado de duas maneiras, conforme a sua subordinação: trabalhador subordinado e autônomo. Subordinado típico é o empregado, segundo definição do artigo 3º da CLT; atípico é o trabalhador eventual, o avulso e o temporário. Autônomo, o trabalhador que mantém o poder de organização e de direção da própria atividade, com a diversificação da empreitada contratada por operário ou artífice, de acordo com o inciso III do artigo 652 da CLT. Conseqüentemente, o trabalho pode ser objeto de relações jurídicas - no caso relações de trabalho - de várias espécies, disciplinadas não só pelo Direito do Trabalho, como por outros ramos do Direito, como o Civil, o Agrário e o Comercial.

Sendo trabalhadores todos os acima referidos, na vigência da anterior redação do artigo 114 da Constituição de 1988, surgiram três entendimentos sobre a competência trabalhista.

a) A primeira delas era uma posição conservadora, que interpreta a expressão trabalhador como significando empregado, continuando o entendimento de que os direitos trabalhistas nascem de um contrato típico entre empregado e empregador, e, por conseguinte, fora daí, a Justiça Especializada é incompetente, a não ser, na forma da lei, nos casos excepcionais de outras controvérsias decorrentes de relação de trabalho, nos termos do mencionado dispositivo constitucional do artigo 114. Era o ponto de vista de autores como Russomano e Celso Ribeiro Bastos.

b) Diametralmente oposta era a corrente do institucionalismo, que vê, na empresa, uma instituição, "...uma idéia-ação reunindo, por uma razão imanente ao grupo, empregado e empregador. O pressuposto dessa união não está na autonomia da vontade contratual, porque à obra a que se propõe a empresa, perpetuada e durável, aderem os membros desse organismo social, surgindo uma relação entre o indivíduo e um estado social, objetivo no qual o indivíduo está incluído. O empregado, à luz do institucionalismo, submete-se a uma situação fundamentalmente estatutária, sujeitando-se às condições de trabalho previamente estabelecidas por um complexo normativo constituído pelas convenções coletivas, pelos regulamentos das empresas etc. Ao ingressar na empresa nada cria ou constitui, apenas se sujeita." (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 278)

Esse entendimento, mais abrangente, facilitaria a outorga de direitos trabalhistas a quem não fosse tipicamente empregado, na opinião de Aldon Tagliagna e Renato Costa Dias, em excelente monografia.

c) A terceira vertente é encontrada no acima transcrito acórdão precursor do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em que é destacada a relação de trabalho, assim como os conceitos que lhe são pertinentes quanto à competência da Justiça do Trabalho, a partir da palavra trabalhador, como está na decisão:

Tem a Justiça do Trabalho competência, na forma do art. 114 da Constituição, para decidir sobre toda e qualquer controvérsia onde haja RELAÇÃO DE TRABALHO, independente de lei autorizativa. A palavra TRABALHADOR usada no lugar de EMPREGADO tem sentido amplo e importa em toda RELAÇÃO DE TRABALHO que alguém preste em proveito de outrem. Esta competência, naturalmente, não muda a natureza da atividade mas tão-somente confere às partes o processo do trabalho para solução dos dissídios desta espécie, sem lhes atribuir direitos trabalhistas.

RELAÇÃO DE TRABALHO

É princípio básico do Direito que “os fatos e relações sociais só têm significado jurídico inseridos numa estrutura normativa.” E quando uma relação entre homens se subsume ao modelo normativo instaurado pelo legislador, temos uma relação jurídica. Nela, além dos sujeitos do relacionamento, há a atributividade e o objeto, ou seja, o vínculo de atributividade que confere ao sujeito da relação o poder de pretender ou exigir algo, que é o objeto.

Na competência da Justiça do Trabalho, a partir da Constituição de 1946, vimos que ela, inicialmente, apenas alcançava os empregados e empregadores, definidos na CLT. Posteriormente, com a Constituição de 1988, a competência trabalhista foi ampliada, abrangendo os trabalhadores, continuando os empregadores na relação jurídica. Agora, maior dimensão: competência para as ações oriundas da relação de trabalho, que é uma relação jurídica em virtude da qual, pela subsunção, a prestação do trabalho enquadra-se em um conceito abstrato normativo a ela pertinente, não apenas nos direitos trabalhistas.

É o que já estava sendo aplicado no citado acórdão, numa decisão verdadeiramente precursora: “Hoje, pela amplitude do texto constitucional, onde houver prestação de trabalho, SUBORDINADO OU NÃO, há competência da Justiça do Trabalho para discutir e julgar a controvérsia daí decorrente.” Ainda: nos dissídios, “sem lhes atribuir direitos trabalhistas”, às partes, necessariamente.

Essa é a verdade tranqüila da atualidade, muitos anos depois do acórdão precursor. Assim, por exemplo, a prestação de serviço, referida na inovação do artigo 593 do novo Código Civil: “A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou à lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo.” A regência é do Direito Civil, mas a competência é da Justiça do Trabalho para as ações decorrentes dos serviços prestados - como relação de trabalho - da mesma forma que atividades de outros ramos do Direito.

Estão abertas as “perspectivas de discussão para a problemática da nova competência, como aspecto que suscita variadas conjecturas e projeções”, no entendimento do ilustre Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Juiz José Murilo de Moraes.

SEGUNDA PARTE

JUSTIFICATIVA

Relevantes razões de ordem política justificam a ampliação da competência da Justiça do Trabalho. Pelo menos, são três as razões: celeridade do Poder Judiciário; conseqüentemente, rapidez e efetivação da Justiça, com reflexos na ordem pública; compatibilização com a globalização da economia e o princípio da subsidiariedade.

Primeira. Antes, com exceção da legislação especial, a regra era a competência trabalhista rígida, decorrente do vínculo empregatício. Na prática, questionada a competência, além da discussão e decisão, na primeira instância, sobre a possibilidade jurídica do pedido pela relação de emprego, a controvérsia era objeto de demorados recursos para as instâncias superiores. Com a reforma, como bem argumentou o Presidente da ANAMATRA, Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho, “Em vez da restrição do original do artigo 114 da C.F., que disciplinava a relação ‘entre trabalhadores e empregadores’, agora o texto novo manda julgar ‘as ações oriundas da relação de trabalho’ sem delimitar os atores desse processo. Havendo relação de trabalho, seja de emprego ou não, os seus contornos serão apreciados pelo Juiz do Trabalho.” (“Agora, sim, Justiça do Trabalho”. *Folha de São Paulo*, 10.12.04)

Segunda. Em parte, decorrente da primeira, é a segunda razão: se o Judiciário é mais rápido, a Justiça é feita logo. Outro argumento relevante diz respeito ao alcance da competência trabalhista para quem trabalha sem o vínculo formal de emprego, hoje, 40 milhões de brasileiros, 50% da mão-de-obra, segundo estatística do IBGE, também conseqüência do êxodo rural. Nas décadas de 60 e 70 do século passado, vieram do campo para a cidade 30 milhões de camponeses, resultado da revolução verde e da inadequada aplicação da legislação trabalhista no mundo rural brasileiro. Foram instrumentos do desenvolvimento rural o aperfeiçoamento de novas técnicas aplicadas às atividades produtivas, a mecanização das lavouras, a criação de novos insumos, o aprimoramento genético, o crédito subsidiado, o fomento da agroindústria etc. Se, no seu conjunto, era correto o enfoque da política governamental agrária, esta falhou no detalhe da aplicação ampla da legislação trabalhista no campo, ocupando espaço que, axiologicamente, devia ser ocupado por outro tipo de norma. Certo o enquadramento das relações jurídicas rurais tipicamente trabalhistas no contrato de trabalho, com as conseqüências legais. Porém, a parceria, o arrendamento, a empreitada, o comodato e outros contratos mais ligados a outros ramos do Direito, como o Civil e o Agrário, deveriam ser objeto de uma outra legislação especial, o que não ocorreu. Os trabalhadores titulares desses direitos, enquadrados como fronteiriços, foram expulsos e não mais acolhidos nas fazendas. Houve uma alteração na situação das famílias que estavam ligadas à produção agropecuária por vínculo não empregatício: os seus membros migraram para as cidades, muitos para o subemprego, para o desemprego, para a marginalização da sociedade urbana, inclusive, para a criminalidade.

Os milhões de excluídos rurais e seus descendentes, que nas cidades não conseguiram trabalho fixo, foram, novamente, vítimas do Estado. Deixaram o campo, suas moradas antigas, porque as suas atividades tradicionais conservavam, muitas delas, características até de semi-feudalismo, incompatíveis com a nova ordem capitalista. Frontereiros dos empregados típicos, a qualquer hora podiam ingressar na justiça pleiteando direitos trabalhistas. Então, preventivamente, os fazendeiros desativaram o relacionamento antigo e os contratos de praxe tradicional, como a meação.

Vindo para as regiões urbanas, os migrantes camponeses que nelas passaram a trabalhar sem vínculo empregatício, certamente, a maioria, não tinham acesso à Justiça do Trabalho. A Carta de 1988 deu um passo à frente colocando o trabalhador na relação jurídica da competência especializada, sendo o seu artigo 114 agora aperfeiçoado com a Emenda n. 45. É dizer que os mencionados migrantes passaram a ter acesso ao juízo trabalhista, independentemente da natureza dos seus contratos de atividade.

Terceira. Esta parte diz respeito à compatibilidade com a globalização da economia e consideração ao princípio da subsidiariedade.

A globalização da economia existe e é irreversível, vinculada a fenômenos como a revolução tecnológica, automação e informática. Entretanto, ao lado desses megafatores, transnacionais, que não têm pátria nem plena e exclusiva vinculação jurídica no âmbito estatal, há outros fatores relevantes, ínsitos à ordem interna dos países. É o caso da disciplina jurídica das relações de produção, que existe em qualquer tipo de regime, em tese, desde o mais liberal ao pouco ou muito intervencionista. Essa disciplina influencia o custo de produção, com reflexos negativos ou positivos, desde a mão-de-obra até as transações internacionais.

O custo da mão-de-obra é objeto, também, da relação jurídica na prestação do trabalho. É a disciplina legal dessa relação deve ser adequada às condições da realidade de cada país e época, inclusive, atualmente, à globalização da economia. Essa é uma das razões da flexibilização da legislação trabalhista brasileira, cujo projeto encontra-se no Congresso.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - foi um avanço de codificação na década de 1940. Entretanto, para muitos, sessenta e dois anos depois de sua aprovação, apesar de ter sofrido algumas modificações, hoje, ela é inadequada, diante de um mundo informatizado, independente, globalizado. Assim, a CLT padece do defeito de uniformidade quanto à maneira de tratar instituições, empresas, profissionais liberais, empregados e empregadores desiguais.

Em 1998, o então Ministro do Trabalho Edward Amadeu, após longa exposição de motivos sobre o assunto, sintetizou: "...É preciso que empresas e trabalhadores se organizem de forma autônoma e assumam a responsabilidade de defender seus interesses de forma legítima" ("A reforma trabalhista brasileira", *in O Estado de São Paulo*, 18.10.1998, p. B3). Foi proposta a flexibilização das normas atuais de direito do trabalho respeitados os dispositivos da Constituição, constantes dos artigos 7º, 22-I e 48.

Nesse processo de elastério na aplicação da norma trabalhista infraconstitucional, atua o princípio da subsidiariedade. No livro que escrevemos *O Cristianismo e a Constituição* - não de doutrinação religiosa, mas, sim, de estudo

de fonte externa do direito brasileiro -, citamos o Papa Pio XI, quarenta anos depois de *Rerum Novarum*, quando ele formula com precisão o princípio da subsidiariedade.

Assim como é injusto subtrair aos indivíduos o que eles podem efetuar com a própria iniciativa e trabalho, para confiar à comunidade, do mesmo modo passar para uma comunidade maior e mais elevada o que comunidades menores e inferiores podem realizar é uma injustiça, um grave dano e perturbação da boa ordem social. O fim natural da sociedade e da sua ação é coadjuvar os seus membros, e não destruí-los nem absorvê-los. (QA n. 79)

Nos termos do referido princípio, eis a questão: quem, no Brasil da atualidade, deve proteger e defender o trabalhador, o Estado ou as entidades representativas dos trabalhadores e das empresas? Esta é a questão que está sendo objeto de análise por parte do Executivo e do Legislativo. O projeto de lei da flexibilidade foi aprovado pela Câmara dos Deputados e continua no Senado. A Presidência da República estuda uma outra proposta, tendo enviado ao Congresso projeto específico sobre a reforma sindical.

CONCLUSÃO

À vista do exposto, pode-se concluir que a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, nos termos da reforma do artigo 114 da Constituição, é feita para atender às exigências da atual realidade brasileira. Dinamiza o Poder Judiciário, transferindo para a Justiça do Trabalho, especializada, questões decorrentes de relações jurídicas de atividade humana, com efeitos exigidos pela conveniência da globalização econômica, a favor dos trabalhadores.

Atendendo ao princípio da subsidiariedade, o Estado agora passa a agir com mais eficiência. Não anula as pessoas, nem as entidades que as representam. Entretanto, conforme o caso e tendo em vista a necessidade que obriga, aumenta a jurisdição trabalhista, decidindo ações até de marginalizados, como uma parte dos referidos migrantes camponeses e de seus descendentes, tudo em benefício de quem desenvolve atividade em relação de trabalho.