

RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO E O TRABALHADOR AUTÔNOMO

Ingrid Favoreto¹

RESUMO

Com a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 ocorreram alterações no âmbito da competência da Justiça do Trabalho. O termo Relação de Trabalho, expressa no art. 114 da Constituição Federal, trouxe divergências pelo fato de sua generalidade de conceitos, o qual tem como espécie as Relações de Emprego. As Relações de Emprego são amparadas pela Consolidação das Leis Trabalhistas há muito tempo, porém a competência da Justiça do Trabalho vem sendo ampliada gradativamente. Uma das características que especificam uma Relação de Trabalho, como sendo empregatícia, são os elementos que configuram o vínculo da relação. Mesmo tendo conhecimento sobre os conceitos que permeiam um vínculo empregatício, sempre surgem, com as mudanças que vão acontecendo em todos os níveis de mercado, novas formas de Relação de Trabalho, o que trazem novamente a dúvida dos operadores do direito em enquadrar ou não tais relações como sendo empregatícias. Há poucas Relações de Trabalho, não caracterizadas como empregatícias, que são de forma unânime e expressa amparadas pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Existe uma certa tendência em aumentar mais as competências da Justiça do Trabalho, o que leva a indagar sobre a aplicabilidade dos conceitos atuais.

Palavras-chave: Relação de Emprego. Vínculo Empregatício. Competências. Emenda 45/04. Elementos do Vínculo. Relação de Trabalho. Trabalhador Autônomo. Contrato de Trabalho. Mudanças.

98

ABSTRACT

With the Constitutional Emendation nº 45 of 2004 had occurred alterations in the scope of the ability of the Justice of the Work. The term Relation of Work, express in art. 114 of the Federal Constitution brought divergences for the fact of its generality of concepts, which has as species the Employment relationships. The Employment relationships are supported by the Consolidation of the Working Laws have much time, however, the ability of the Justice of the Work comes gradual being extended. One of the characteristics that they specify a Relation of Work as being employment is the elements that configure the bond of the relation. Exactly having knowledge on the concepts that permian an employment bond, always they appear, with the changes that go happening in all the market levels, new forms of Relation of Work, what they again bring the doubt of the operators of the right in fitting or not such relations as being employment. They are few Relations of Work, not characterized as employment, that they are of unanimous and express form, supported for the Consolidation of the Working Laws. It has a certain trend in increasing more the abilities of the Justice of the Work, what it takes in them to inquire on the applicability of the current concepts.

Keywords: Employment Relationship. I Tie Employment. Abilities. Emendation 45/04. Elements of the Bond. Relation of Work. Self-employed Worker. Employment Contract. Changes.

¹ Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Estadual de Londrina – UEL. Graduada em Direito pela UniFil - Advogada; Pós-graduada em Magistratura e MP do Trabalho. E-mail: ingrid_adv@hotmail.com



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO. 2 AS ALTERAÇÕES NA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 2.1 Características que Configuram a Relação de Emprego. 2.2 Trabalho Subordinado X Trabalho Autônomo. 2.3 O Autônomo e a Competência da Justiça do Trabalho. 3 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

A Emenda Constitucional (EC) 45/2004 alterou a competência da Justiça do Trabalho. Dentre as alterações está a inclusão do termo “relação de trabalho” no artigo 114 da Constituição Federal (CF), *caput*. Muito se tem debatido sobre a abrangência deste termo, porém, a maioria dos doutrinadores concordam que “relação de trabalho” é mais amplo que “relação de emprego”, sendo gênero e espécie respectivamente.

Apesar das definições teóricas, na prática surgem dúvidas, principalmente com o aparecimento constante de novas formas de relacionamento entre empregadores e empregados, motivados pelas novas tecnologias e suas aplicações. Estudos mais aprofundados contribuiriam para delimitação dos conceitos e caracterização do vínculo, impedindo os empregadores de mascarar os fatos para não arcar com as responsabilidades trabalhistas, fornecendo, com isso, uma melhor aplicabilidade do direito.

A caracterização do vínculo na relação entre empregado e empregador ainda é um dos pontos que diferenciam os dois termos, pois, não sendo um vínculo empregatício, não poderá ser considerada uma relação de emprego (espécie), passando a ser somente uma relação de trabalho (gênero).

Assim, o presente estudo, de início, demonstrará uma breve evolução da competência da Justiça do Trabalho; após, serão vistas as características que configuram a relação de emprego, as quais a torna diferenciada de qualquer outra relação de trabalho; em seguida, far-se-á uma análise entre o trabalhador subordinado e o autônomo; e, por fim, pretende-se abordar sobre a abrangência da competência da Justiça do trabalho em relação aos trabalhadores autônomos.

A partir disso, espera-se contribuir com a autoindagação sobre a importância ou não de caracterizar um vínculo como empregatício, frente às mudanças pelas quais tem passado e vai passar, e ajudar a criar uma imagem do que se pode esperar da Justiça do Trabalho futuramente.

2 AS ALTERAÇÕES NA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Sabe-se que as mudanças que vem ocorrendo na Justiça do Trabalho não são as primeiras, afinal, tem sido constante ao longo dos tempos, pois sempre surgem novos meios, instrumentos e formas de interação entre as partes em uma relação de trabalho, seja por qual motivo for, até mesmo como uma tentativa do empregador de fugir das imposições e obrigações legais. O que deve permanecer, porém, é o objetivo principal desta Justiça Especializada, de proteger a parte hipossuficiente, evitando a exploração e proporcionando melhores condições econômicas e sociais aos trabalhadores.

Foi com a Constituição de 1934 que surgiu a denominação Justiça do Trabalho, porém faltava ser criado o projeto de lei para estruturá-la, e sua atuação era somente em âmbito



administrativo, ou seja, não era considerada um órgão do poder judiciário. Dizia o art. 122 da Constituição de 1934; “Para dirimir questões entre **empregadores e empregados**, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. (grifo nosso).”

A Constituição de 1937 manteve a atuação da Justiça do Trabalho no âmbito administrativo, mas teve algumas alterações no texto do artigo referente ao assunto:

Constituição de 1937, Art. 139 – Para dirimir conflitos oriundos das relações entre **empregadores e empregados**, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e a qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça Comum. (grifo nosso).

A Constituição de 1946 transformou a Justiça do Trabalho em órgão do Poder Judiciário, deixando de atuar somente em âmbito administrativo.

Constituição de 1946, Art. 123 – Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre **empregados e empregadores**, e as demais controvérsias oriundas de relações do trabalho regidas por legislação especial. (grifo nosso)

§ - 1 Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária.

§ - 2 A lei especificará os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho.

Já a Constituição de 1967 dizia o seguinte:

Constituição de 1967 e EC 01/69: Art. 142. 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.

§ 1º A lei especificará as hipóteses em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho.

§ 2º Os litígios relativos a acidentes do trabalho são da competência da justiça ordinária dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, salvo exceções estabelecidas na Lei Orgânica da Magistratura Nacional.

É possível observar, até então, que se utilizava sempre os termos “empregadores e empregados” quando o texto se referia às partes de uma controvérsia trabalhista. Entretanto, com a Constituição de 1988, o termo “empregados” foi substituída por “trabalhadores”, gerando dúvidas, as quais foram pacificadas com o entendimento consolidado de que se tratava da figura do “trabalhador subordinado”, o qual presta o serviço ao “empregador”, pressupondo, dessa forma, ainda ser uma relação de emprego, e deixando as relações de trabalho de sentido amplo como exceção (Lora, 2005).

Constituição de 1988 (antes da emenda): “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre **trabalhadores e empregadores**, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.”



Já com a Emenda Constitucional 45/2004, o termo “empregadores e empregados” foi retirado do texto do artigo 114 da CF e substituído por “relação de trabalho”, englobando não só as já mencionadas relações de emprego, mas também entrando em campos em que a Justiça do Trabalho não era competente, trazendo várias indagações, suposições, correntes que permanecerão sem certezas até que, com o passar do tempo, as idéias se firmem e comecem a tomar forma a ponto de se poder definir melhor o alcance desta Justiça Especializada.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da **relação de trabalho**, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Mesmo com essas mudanças que vêm acontecendo até o momento na competência da Justiça do Trabalho, ainda persiste na CLT uma idéia de unidade industrial clássica, ignorando as transformações do mercado presentes em ritmo muito mais acelerado, que fizeram as máquinas e aparelhos participarem, cada vez mais, de atividades, substituindo cargos e contribuindo, através de vários meios de comunicação, como a internet, celular, transmissões via satélite, dentre outras, para que, por exemplo, a presença não fosse um requisito tão importante e a subordinação fosse mais sutil.



2.1 Características que Configuram a Relação de Emprego

A CLT no art. 3º define o que seja empregado de forma a desconfigurar outras espécies de trabalhadores do amparo da CLT, ou seja, para ser empregado devem estar presentes as seguintes características: ser pessoa física, prestar serviços de natureza não eventual ou de forma contínua, sob dependência ou mediante subordinação e recebendo salário ou contraprestação. O art. 2º da CLT ainda inclui mais a característica da pessoalidade e da alteridade que traz a idéia de alguém prestar serviço por conta de outro.

Preenchendo esses requisitos cumulativamente, o empregado tem uma ampla lista de direitos garantidos, todos detalhadamente mencionados pela CLT, súmulas, orientações jurisprudenciais, entendimentos doutrinários, e outros. Por outro lado, não se enquadrando nesse grupo mencionado, o trabalhador fica perdido pela dúvida em buscar a Justiça Comum ou a Justiça do Trabalho.

Antes da Emenda 45, para estes trabalhadores excluídos procurarem a Justiça do Trabalho deveriam provar, o que normalmente é feito por meio de testemunhas, devido à dificuldade de dispor de provas documentais, a ocorrência da relação de emprego entre as partes, se quisesse buscar seus direitos na CLT, relação esta que, muitas vezes, é empregatícia, mas presente de forma camuflada, ou seja, uma tentativa do empregador evitar de arcar com os débitos trabalhistas.

Ausente um dos elementos que definem um empregado, segundo a CLT, aquele conflito não poderia ser resolvido na Justiça do Trabalho, o que descaracteriza o vínculo empregatício, não sendo amparado pela CLT, portanto, era considerado qualquer outro contrato menos o contrato de trabalho em sentido restrito – relação de emprego. Assim leciona Dr. Mauricio Godinho Delgado:

[...] a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis trabalhistas esparsas) e nem sob o manto jurisdicional próprio (competência própria) da Justiça do Trabalho (DELGADO, 2005, p. 287).

Há algumas poucas exceções que não configuravam relação de emprego, porém já eram de competência da Justiça do Trabalho antes da Emenda Constitucional 45/04. São elas o inciso III, alínea “a” do art. 652 da CLT, que menciona sobre o empreiteiro, operário ou artífice; o art. 19 da Lei nº 6.019/74, que trata das empresas de serviço temporários e seus trabalhadores; o art. 643, par. 3º da CLT, quanto aos trabalhadores avulsos, portuários e os operadores portuários ou o órgão gestor de mão-de-obra decorrentes da relação de trabalho.

Poder-se-ia dizer que a inclusão do termo relação de trabalho, na competência da Justiça Trabalhista, é uma mudança já esperada há tempos, pois nada mais lógico do que as relações de “trabalho” serem formalizadas por meio de um contrato de “trabalho”, e os conflitos que dela surgissem fossem levados a Justiça do “Trabalho”. Apesar de simples este pensamento, muito ainda precisa ser adequado a esta nova concepção, afinal a CLT é, em sua maior parte,



voltada à defesa das relações de “emprego”, e o termo “relação de trabalho” abre uma infinidade de possibilidades sem precedentes as quais necessitam de muitos estudos e muitas mudanças.

Atualmente, não há mais a necessidade de provar que o vínculo entre um trabalhador supostamente autônomo e o empregador é uma relação de emprego para determinar a competência do juízo, porém surge a dúvida de quais serão os direitos de uma relação de trabalho? Serão mantidas as disposições já existentes na área cível?

Consequentemente os advogados e juizes trabalhistas terão que se especializar mais na área civil, em matéria de contratos. Como exemplo os contratos de prestação de serviços (artigos 593 a 609, do Código Civil e Lei 10406/02), de empreitada (artigos 610 a 626, do Código Civil) exceto quando o empreiteiro for operário ou artífice (artigo 652, inciso III, da CLT), contrato de transporte (artigo 730 do Código Civil), as pessoas físicas contratadas para corretagem (artigos 722 a 729 do Código Civil), os comissários (artigos 693 a 709 do Código Civil), os representantes comerciais autônomos (Lei 4.886/65), os agenciadores/distribuidores (artigos 710 a 721 do Código Civil), dentre outros, pois a competência que antes era da Justiça Comum inevitavelmente passou a ser da Justiça do Trabalho,

Mas as dúvidas não se encerram e nem se resolvem somente nisso. Percebe-se que os elementos caracterizadores de uma relação de emprego não têm mais a importância de antes, o que acontecerá com muitos outros artigos que tomavam como base, ou linha de pensamento, o art. 3º ou 2º da CLT. Ou seja, as mesmas disposições encontradas na CLT agora passarão a ser vistas com outros olhos, interpretadas de formas diferentes, e somente com o tempo saber-se-á definir, moldar e prever o que resultará tudo isso.

Por enquanto, pode-se perceber claramente que a subordinação não é necessária para caracterizar uma relação de trabalho em sentido amplo e que o trabalhador deve ser pessoa física. Não se pode afirmar quanto à contraprestação, pois há a figura do trabalho voluntário e o elemento eventualidade não mais exclui o conflito da competência da Justiça do Trabalho. Quanto à pessoalidade, é possível que não seja obrigatória.

Deve-se convir que, mantendo-se a exigência de os elementos caracterizadores da relação de emprego estarem presentes de forma cumulativa, seria dificultar o próprio empregado de obter o amparo aos direitos trabalhistas, afastando o princípio basilar da máxima proteção ao trabalhador, ou seja, estaria beneficiando o empregador, que, por vários meios ardilosos, poderia criar situações que descaracterizariam a relação de emprego, e o empregado, por ser a parte hipossuficiente da relação, muitas vezes se sujeita a tais situações, levado pelo desemprego, falta de opção e necessidade.

2.2 Trabalho Subordinado X Trabalho Autônomo

A categoria de trabalhadores autônomos abrange vários profissionais, dentre eles os profissionais liberais, representantes comerciais, corretores, etc. Nestes, está ausente um elemento predominante nas relações de emprego, que é a subordinação. Entretanto a nova competência da Justiça do Trabalho abriu as portas para as “relações de trabalho”, deixando de amparar unicamente os trabalhos subordinados.

A palavra subordinação traz o significado de alguém se submeter às ordens. Em latim é *sub ordine* (estar sob ordens), ou sob as tarefas e obrigações que outro alguém determine, é um estado em que não se pode exercer a liberdade, mas estar à disposição para



cumprir o predisposto, prestando atividades, seja ela intelectual, material ou física, respeitando turnos. Já um trabalhador autônomo possui uma maior liberdade para cumprir as tarefas, assume riscos. A legislação previdenciária (*Lei 8.212/91, art 12, V, "h"*) indica um conceito de autônomo: "é a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não (ALMEIDA, 2008, p. 23)."

Há várias espécies de nomenclaturas para definir os tipos de subordinação conforme o doutrinador, mas as que mais tem importância são: a hierárquica (jurídica), a técnica e a econômica (estrutural). A hierárquica é estar sob o comando, denominada também por alguns de dependência jurídica; a técnica relaciona-se a supervisão, controle de produção final (jurídica); e a econômica está voltada à dependência do empregado à estrutura organizacional gerada pelo empregador, podendo ser chamada também de subordinação estrutural (ALMEIDA, 2008, p. 35).

A subordinação é firmada através de um contrato tácito ou expresso entre as partes, como dispõe o art. 442 da CLT, inclusive no artigo é mencionado que tal contrato corresponde à "relação de emprego", estando, assim, presentes também a pessoalidade, não eventualidade e contraprestação. A subordinação é uma característica que faz do contrato de trabalho (sentido - relação de emprego) ser inconfundível com qualquer outro contrato, porém o contrato de trabalho, em sentido amplo, já não se vale mais deste critério de diferenciação, mas sim pela posição de hipossuficiência de uma das partes, ou inferioridade na relação jurídica, que seria uma forma de subordinação bem mais sutil.

Pode-se dizer que são características de um contrato de trabalho em sentido restrito (relação de emprego) bilateral (sinalagmático), ou seja, entre duas pessoas com obrigações contrárias e equivalentes; consensual ou acordo entre vontades; comutativo ou de prestações equivalentes; sucessivo ou de várias prestações, não-formal, o que permite ser tácito (art. 442 da CLT); oneroso, em que há uma contraprestação; em regra de adesão, uma das partes adere ao já disposto; e, por fim, uma característica mais marcante é ser um contrato de realidade - vale o que realmente ocorreu e não o que foi disposto em contrato.

Um contrato de trabalho, englobando as relações de trabalho, teria as seguintes características mais marcantes, que são somadas ou ressaltadas das anteriores: haver a prestação de trabalho humano, ser um contrato de atividade; consensual; pessoalidade mínima, pois nada impede, em tese, que a obrigação seja fungível; e de caráter comutativo ou coordenado (FELICIANO, 2005).

Nos dois casos de contrato, tanto o amplo quanto o restrito, não poderá haver a característica de paridade entre as partes, pois esta estaria pressupondo que as partes estão em igualdade de poderes, eliminando, por parte de um dos lados, a inferioridade na relação jurídica, o que configuraria o autônomo de fato, ou o profissional com plenos poderes de assumir seus encargos, ou seja, o profissional liberal (Súmula 336 do STF), que será visto mais a frente.

Dentre os poderes do empregador, que gera inevitavelmente a subordinação, estão: o de direção ou comando; o regulamentar, onde fixa as regras a serem observadas na empresa; o de controle, que supervisiona o andamento das atividades; o disciplinar, o qual dá o direito ao empregador de aplicar sanções. Todavia este último poder é limitado, podendo aplicar somente as punições previstas em lei, em contrapartida, o empregado pode resistir a qualquer tipo de controle que ofenda a moralidade, bons costumes e dignidade, é o chamado direito de resistência.

Esses poderes ou direitos do empregador posicionam o empregado como parte hipossuficiente, subordinada na relação trabalhista, uma vez que o empregado encontra-se inserido

do no sistema produtivo do empregador, utilizando-se das ferramentas da empresa, e participando em conjunto com outros empregados. Cada um desempenha suas funções e todos contribuem para o objetivo principal, geral da empresa, como um sistema interligado, e o empregador utiliza-se destes poderes para garantir o andamento e eficiência dos procedimentos.

Um profissional autônomo não estaria inserido neste sistema produtivo de forma literal, e sim possuiria maior liberdade que um empregado tradicional, entretanto, ainda há certa subordinação, de forma sutil. Esta subordinação sutil, chamada por alguns de parassubordinação, é uma subordinação mitigada, que se encontra em uma região mediana entre trabalhador autônomo de fato e relação de emprego (NETO, 2009).

2.3 O Autônomo e a Competência da Justiça do Trabalho

O STJ uniformizou o entendimento, até então, da competência da Justiça do Trabalho em relação aos profissionais autônomos na Súmula nº 363. Estes profissionais, por exemplo, os médicos, arquitetos, engenheiros, advogados, quando estiverem atuando de forma completamente autônoma, ou seja, houver relação de igualdade entre as partes, a competência para julgar a ação de cobrança do profissional contra cliente continuará sendo da Justiça Comum. Diz a Súmula: “Compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente. Rel. Min. Nilson Naves, em 15/10/2008.”

Dessa forma, para que seja considerada competência da Justiça do Trabalho, e o trabalhador autônomo seja submetido ao juízo trabalhista, é necessário que o profissional prestador do serviço esteja em situação de inferioridade na relação jurídica, seja pelo critério de subordinação hierárquica, técnica ou econômica. Em outras palavras, que este profissional esteja inserido em um processo produtivo, agregando valor à atividade econômica de um terceiro. Não sendo perceptível a desigualdade de uma das partes, o autônomo será equiparado ao empresário, aos profissionais liberais ou autônomos propriamente ditos, os quais utilizam meios próprios a seu próprio favor, conforme síntese de entendimento do ministro Lélío Bentes Corrêa, relator do recurso de revista (RR-1110/2007-075-02-00.5).

Há quem sustente posicionamento contrário a esta decisão, e estes entendimentos tem como base o argumento de que a Súmula 363 do STJ estaria ferindo o art. 114 da CF, portanto, sendo inconstitucional. Esse argumento segue o raciocínio de que o termo “relação de trabalho”, inserido no art. 114 da CF, é uma expressão genérica, englobando todas as relações jurídicas de prestação de serviço voltadas no labor humano, ou seja, o trabalho eventual, o trabalho autônomo, o avulso e qualquer outro que estivesse referindo a um trabalho, e um profissional liberal é um trabalhador autônomo (DELGADO, 2005, p. 285).

Um outro argumento contrário à Súmula 363 do STJ é sustentado na afirmação de que a competência da Justiça Comum é residual, cabendo-lhe processar e julgar as matérias que não são de competência de qualquer das Justicas Especializadas (Militar, Eleitoral, Trabalhista). Assim, o que não for de competência da Justiça do Trabalho será da Justiça Comum, de forma a reconhecer, no sistema brasileiro, a importância de questões complexas a serem julgadas por órgãos especializados (artigo 78, inciso IV, do Código de Processo Penal). E, tendo o art. 114 da CF atribuído ao Juízo Trabalhista as “relações de trabalho”, torna esta Justiça amplamente competente (OLIVEIRA, 2008).



Entretanto, mesmo convincentes tais argumentos, a Súmula 363 do STJ permaneceu constitucional em decisão recente do Tribunal Superior do Trabalho (RR –1110/2007-075-02-00.5). A posição do Ministro Lélío Bentes é firmada no sentido de que a ampliação da competência da Justiça do Trabalho se justifica como um meio de amparar um público-alvo que estava fora da relação de emprego formal. Assim, vem atrair as formas de prestação de serviço, pretensamente autônomas, e tentar modificar a realidade atual de mais da metade dos trabalhadores prestarem serviços na informalidade, sem vínculo contratual, e sem se valer-se da proteção legal. O trabalhador autônomo que se pretende amparar seria o equiparável ao operário, artífice, o qual a autonomia é meramente nominal TAVARES, 2009).

3 CONCLUSÃO

Há a necessidade de estudos aprofundados quanto às características que delimitam o vínculo empregatício, pois estes são uns dos conceitos que abrem as portas aos direitos e garantias constantes na CLT. Há outras relações que mesmo não sendo empregatícias, já estão amparadas pela CLT, mas são poucas se comparadas com várias outras que ficaram de fora da competência da Justiça do Trabalho.

Muito ainda vai mudar, pois as relações de trabalho seguem as mudanças econômicas, tecnológicas, sociais, educacionais, e até internacionais, ou seja, a globalização aos poucos vai diminuindo as distâncias entre os países, e futuramente podem haver mudanças inesperadas na visão que se tem sobre o que é o trabalho. Não é possível prever como isso irá repercutir no sistema, pois as alterações são lentas e sempre de forma conservadora. Somente são feitas alterações, juridicamente falando, quando a situação já foi amplamente discutida em tribunais e vivenciada por muitos, quando a necessidade pelas mudanças são explícitas.

Poder-se-ia pensar que tais mudanças levariam a um extremo, em que talvez não mais seriam importantes os elementos caracterizadores de uma relação de emprego, mas sim os que limitam uma relação de trabalho, qual seja, de ser no mínimo uma relação entre pessoa física de um lado e pessoa jurídica de outro. Enfim, sempre haverá mais perguntas e poucas respostas, pois o direito, assim como a sociedade, deve ser dinâmico.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Elementos do Direito**. 1 ed. São Paulo: Premier, 2008.
- BRAGA, Éder Ângelo. Acesso social à Justiça do Trabalho. Um estudo sobre a necessidade de reforma da Justiça do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 1964, 16 nov. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11977>>. Acesso em: 26 ago. 2009.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTR, 2005.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. Justiça do Trabalho: nada mais, nada menos. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 736, 11 jul. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6989>>. Acesso em: 26 ago. 2009.



FUHRER, Maximilianus Claudio Américo; FUHRER, Maximiliano Roberto Ernesto. **Resumo de Direito do Trabalho**. 20 ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

FREITAS, Danilo Eduardo Gonçalves de. Novos rumos do processo do trabalho após a Emenda Constitucional nº 45/2004. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2082, 14 mar. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12446>>. Acesso em: 25 ago. 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2005.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **A nova competência da Justiça do Trabalho**. Anamatra. 21 jan 2005. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/opiniao/artigos/ler_artigos.cfm?cod_conteudo=5212&descricao=artigos>. Acesso em: 25 ago 2009.

MALCHER, Wilson de Souza. Presunção de laboralidade. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 1207, 21 out. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9066>>. Acesso em: 05 nov. 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários a CLT**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NETO, José Affonso Dallegrave. **As novas modalidades de relação de emprego surgidas na sociedade pós-industrial**. Anamatra. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/publ/periodicos/rev_anamatra/rev_template_int.cfm?cod_mat=439> Acesso em: 02 dez 2009

107

OLIVEIRA, Marco Aurélio Paz De. A inconstitucionalidade da Súmula 363 do STJ. **JurisWay**, 28 out 2008. Disponível em <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=899> Acesso em: 20 nov. 2009.

SILVA, Thiago Mota Fontenele e. Relação de trabalho e relação de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 567, 25 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6215>>. Acesso em: 19 ago. 2009.

SOARES FILHO, José. A Reforma do Judiciário: um desafio para a Justiça do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 736, 11 jul. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6991>>. Acesso em: 26 ago. 2009.

TAVARES, Lourdes. **Não é competência da Justiça do Trabalho cobrar honorários de autônomo**. Tribunal Superior do Trabalho. Editado em 04/06/2009. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=9314&p_cod_area_noticia=ASCS> Acesso em: 19 nov. 2009.

