

ANÁLISE DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO FRENTE AO SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO

Vanessa Érica da Silva Santos*

RESUMO

A reforma do Poder Judiciário, precisamente com a Emenda Constitucional 45 conferiu maior destaque à Justiça do Trabalho. No presente estudo se aborda o antigo texto constitucional, que aludia a competência apenas á relação de emprego, mostrando as modificações ocorridas após a Emenda Constitucional que passou a entender que a Justiça do Trabalho é competente para julgar qualquer conflito decorrente de uma relação de trabalho, incluindo nesse momento a relação jurídica- administrativa que liga os servidores públicos estatutários e a Administração Pública. Nesse interim utiliza-se de métodos de interpretação próprios da norma constitucional em questão, tais como o histórico- evolutivo, e o da máxima efetividade da norma constitucional, como método de abordagem o dedutivo e como técnica de pesquisa a documentação indireta, evidenciando no decorrer da pesquisa que existe enorme divergência entre os doutrinadores acerca da abrangência do termo relação de trabalho. Se demonstra incontestemente que entre o servidor e a Administração Pública forma-se uma relação de trabalho em sentido amplo, embora de natureza jurídica distinta da contratual trabalhista, o que se averiguará que esse fato por si só não desmerece o manto da competência especializada, e ao se admitir tal ruptura está se admitindo a quase dez anos um verdadeiro retrocesso político no Poder Judiciário no que concerne a especialização de Juízos.

Palavras- Chaves: Justiça do Trabalho. Competência material. Servidor estatutário. Emenda 45. ADIn 3395.

ABSTRACT

The reform of the Judiciary, precisely with the Constitutional Amendment 45 gave greater prominence to the Labor Court. This study addresses the old constitutional text, which alluded to competence only in the employment relationship, showing the changes that occurred after the Constitutional Amendment, which came to understand that the Labor Court is competent to judge any conflict arising from a working relationship, including at that time the legal-administrative relationship that links the statutory public servants and the Public Administration. In this interim, we use interpretation methods specific to the constitutional norm in question, such as the historical-evolutionary, and the maximum effectiveness of the constitutional norm, as method of approach the deductive and as research technique indirect documentation, evidencing in the course of the research that there is huge divergence among the lecturers about the scope of the term employment relationship. It is undisputed that between the server and the Public Administration a labor relationship is formed in a broad sense, although of a legal nature distinct from the labor contract, which will verify that this

* Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Especialista em Direito do Trabalho pela UNOPAR, Pós-graduanda (especialização) em Direito Penal e Processo Penal pela UFCG, Pós-graduanda (especialização) em Gestão Pública pelo IFPB e Mestranda em Sistemas Agroindustriais – CCTA/UFCG, Professora Substituta da UFCG, e-mail: vanessa.ERICA@hotmail.com

fact alone does not detract from the mantle of specialized competence, and when admitting such rupture is admitting to almost ten years a true political retrogresso in the Judiciary with regard to the specialization of Judgments.

Key Words: Labor Justice. Material competence. Statutory server. Amendment 45. ADIn 3395.

1 INTRODUÇÃO

A Emenda constitucional nº 45, constitui um inegável avanço, implantando a primeira etapa da reforma do Poder Judiciário, embora pare algumas imperfeições. A Justiça do Trabalho foi contemplada com grande fortalecimento institucional, haja vista a considerável ampliação da competência material, bem como acabou por suprir graves lacunas que existiam sobre a competência para conflitos trabalhistas típicos.

Mediante um inédito detalhamento da norma, com notório objetivo de evitar ao máximo conflitos e exceções de competência, a Emenda Constitucional em comento inovou significativamente na disciplina da competência material da Justiça do Trabalho. A mesma atribuiu competência para julgar outras lides de natureza diversa, absolutamente estranhas à sua clássica competência para o conflito obreiro-patronal.

O Ponto principal dessa questão consiste em saber se o termo relação de trabalho inserida pela Emenda Constitucional supracitada abrange as relações de servidores públicos estatutários regidos pela Lei 8.112/91. Com efeito, baseando-se nos ensinamentos de renomados doutrinadores e estudiosos sobre o tema, restará demonstrado que para efeito de ditar a competência material da Justiça do Trabalho, notável a tentativa de inclusão da classe de servidores Públicos pelo legislador.

Em resumo, a nova redação constitucional do art. 114 da CF/88, convolou a Justiça do Trabalho no Juízo natural para o qual devem convergir todos os conflitos decorrentes do trabalho pessoal prestado a outrem.

Objetiva-se esse trabalho em fazer considerações acerca da relação jurídico administrativa, do servidor Público e o Estado, obviamente sem esgotamento do assunto, em decorrência da amplitude do tema.

A relevância do trabalho se funda na efetivação das soluções eficientes aos litígios laborais, sobrepondo o trabalho humano em sentido lato, como instrumento de realização e efetivação da justiça social.

A Constituição Federal é um marco instrumental de mudança de paradigma social porque adota valores que norteiam toda a interpretação das leis e imprime ao aplicador do direito uma nova tônica, sendo esta volta para a satisfação dos direitos previstos nos preceitos constitucionais.

Utilizando-se de métodos interpretativos próprios da norma constitucional tais como o histórico- evolutivo, e o da máxima efetividade da norma constitucional, como método de abordagem o dedutivo e como técnica de pesquisa a documentação indireta, se buscará as respostas para as indagações da problemática que sugere essa pesquisa.

Primeiramente será estudado o alcance do termo relação de trabalho na nova competência material da Justiça do Trabalho, com a finalidade de discutir se a expressão “relação de trabalho” que substituiu a expressão “entre trabalhadores e empregadores” contida no art.114 da CF/88, abrange relações híbridas, tais como a relação de servidor público estatutário e a Administração Pública.

Abordar-se-á as mais insignes opiniões dos estudiosos deste tema acerca da inclusão ou não dos julgamentos jurídicos administrativos na competência da Justiça Laboral, bem como o posicionamento da própria Justiça do Trabalho e do STF.

Com ênfase se fará uma profunda análise de como a redação do inciso I do art.114 foi apresentada pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania o Senado Federal, ressaltando a impetração da ADIn nº 3395 a respeito dos vícios de constitucionalidade levantados, bem como a opinião daqueles que seguem o entendimento do STF e os que negam fundamento às razões da liminar Proferida por esta Corte Suprema, entendendo pela ampliação da competência da Justiça do Trabalho para absorver as lides jurídico-administrativas.

2 DIVERGÊNCIA SOBRE A COMPETÊNCIA PARA JULGAR AS LIDES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS: JUSTIÇA DO TRABALHO X JUSTIÇA COMUM.

A significativa ampliação da competência da Justiça do Trabalho foi a principal repercussão da Emenda Constitucional nº 45/2004. Anteriormente a edição da referida emenda, a competência da Justiça do Trabalho era decorrente das relações de Emprego, ou seja, era limitada às ações entre trabalhadores e empregadores, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. O novo texto constitucional, fez uso, apenas da expressão relação de trabalho, com notável objetivo de ampliar a competência da Justiça

do Trabalho, já que o significado é bem mais amplo do que o de relação de emprego, sendo pacífico tanto na doutrina quanto na Jurisprudência.

Com essa modificação, algumas questões foram solucionadas, enquanto outras surgiram. Dentre estas, esse questiona sobre a competência para solucionar os conflitos entre o servidor público estatutário e a Administração Pública.

Anteriormente a inserção do Termo relação de trabalho, trago pela EC 45, restava claro que somente os servidores públicos regidos pela CLT é que teriam seus conflitos dirimidos pela Justiça do Trabalho. Tal entendimento já estava tão solidificado que prescindia de maiores explicações. Da mesma forma, era evidente que os servidores públicos estatutários deveriam solucionar seus conflitos com a Administração Pública na Justiça Comum, vez que não estavam regidos por uma relação empregatícia, nos moldes em dispõe a CLT.

Entretanto, após a publicação da referida emenda, alguns estudiosos do tema passaram a considerar que os conflitos decorrentes da índole institucional dos servidores públicos estatutários se incluíam no rol de competência da Justiça do Trabalho, conforme será adiante demonstrada.

Com a redação dada pela EC 45/04, o artigo 114, I da CF/88 passou a comportar o seguinte texto:

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;

A controvérsia da questão reside na definição da expressão relação de trabalho. De forma geral, Relação de trabalho seria, pois, o gênero, do qual a relação de emprego seria sua espécie. A Relação de trabalho é proveniente da prestação genérica de serviços, e não da vontade subordinada de uma das partes, como ocorre na relação de emprego. Só existe relação de trabalho enquanto está havendo a prestação de serviços e enquanto perdure esta. Já para a existência de relação de emprego é necessário um ajuste, ainda que verbal ou tácito, mesmo que não expresso.

Para uns, a relação de emprego seria o vínculo obrigacional, decorrente da subordinação que deve o empregado ao empregado. Para outros, há distinção entre relação de emprego e contrato de trabalho.

O art. 442 da CLT diz que “ o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

O art. 444 do mesmo diploma legal afirma que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas (desde que não contrarie as disposições de proteção ao trabalho). O art. 468 da CLT, por sua vez, permite alterações no contrato de trabalho, porém exige mútuo consentimento. Assim, as relações de trabalho envolveriam também os autônomos (pois não estão subordinados), enquanto as relações de emprego envolveriam somente os empregados, com seus requisitos constantes no art. 3º da CLT.

Por mais que se possa dizer que, atualmente, o empregado é submetido praticamente a um contrato de adesão, tendo em vista a sua precária situação econômica e o baixo número de empregos formais existentes, algumas cláusulas ainda podem ser negociadas, como o salário e o horário de trabalho. Conforme o entendimento de Martins (2005, p.168):

O empregado não irá aceitar o salário, se for muito baixo, salvo se precisar do emprego. Se tiver outro emprego no mesmo horário, não irá aceitar o horário fixado pelo novo empregador e irá tentar negociá-lo. Isso mostra que, mesmo que o contrato seja de adesão, alguma coisa pode ser negociada entre as partes, indicando a liberdade de fazer parte da relação e não de participar da elaboração do ajuste.

Isso não ocorre com o servidor público institucional que adere às normas previamente estabelecidas pelo Poder Público, as quais podem, inclusive, ser objeto de alteração unilateral por parte da Administração.

Na opinião de alguns estudiosos, a expressão relação de trabalho não pode comportar uma interpretação tão extensiva ao ponto de considerar-se servidores estatutários como empregados e funcionários públicos.

Ainda na lição de Martins (2005, p.179): “O empregado público é o funcionário da União, Estados, Municípios, suas autarquias e fundações que seja regido pela CLT, tendo todos os direitos iguais aos do empregado comum. Não é regido por estatuto do funcionário público”.

E continua: “Os Estados, municípios, suas autarquias e fundações costumam contratar empregados pelo regime da CLT, que não irão diferir do empregado comum”.

Para os que pensam assim, em que pese o fato de, à primeira vista, confundir-se um servidor estatutário com um empregado público, tal não deve ocorrer, pois, evidente que, na prática, os requisitos da subordinação, pessoalidade, onerosidade e não-eventualidade podem até parecer comuns entre estatutários e celetistas. Entretanto, além do servidor público estatutário não ser subordinado (em seu sentido trabalhista) à Administração Pública, verifica-se também que, pelo artigo 2º da CLT, o Poder Público, quando não desempenha atividade

privada, não pode ser considerado empregador. Veja-se: “Art. 2º- Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalariada e dirige prestação pessoal de serviços.”

Nesta linha de pensamento, afirma Rodrigues (2005, p.157): “Ora, sabemos que o Estado não é empresa e muito menos assume os riscos da atividade econômica, exceto quando atua em concorrência de igualdade com os particulares.”

Analisando profundamente o tema acerca dos servidores públicos, chega-se à conclusão que eles não somente fazem parte da Administração Pública, eles efetivamente são o Estado, ente abstrato, devendo ser representado por pessoas físicas, que exercerão seu cargo ou função visando ao interesse público e ao bem comum (teoria subjetiva da Administração Pública). O Estado e seus órgãos públicos são, pois, entidades reais, porém abstratas, não possuindo vontade nem ação, no sentido de vida psíquica ou anímica próprias, as quais somente os seres biológicos podem possuí-las.

Desta forma, para alguns estudiosos, é inconcebível esticar o conceito de empregador a ponto de este abranger também o Poder Público (quando este último realiza sua função típica). Então, se o Poder Público, neste caso, não pode ser empregador, não poderá também ser demandado pelos servidores estatutários na Justiça do Trabalho.

Sob outro ângulo, alguns estudiosos admitem a inclusão das demandas entre servidores públicos estatutários e a Administração Pública no rol e competência da justiça laboral, senão vejamos.

A relação de trabalho, segundo Delgado (2004, p.285), engloba:

[...] todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de Estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Portanto, sob este prisma, pode-se dizer que Justiça do trabalho é competente para processar e julgar as ações cujas causas de pedir e pedidos envolvam relação de trabalho, qualquer que seja ela. Com isso, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para processar e julgar ações sobre autônomos, os trabalhadores eventuais, os estatutários, os cooperados, entre outros. A competência, hoje, não é mais limitada apenas àquelas ações relativas às relações de emprego.

Para o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Dalazen (2005,p.98):

Está claro que a alusão a dissídios decorrentes de relação de trabalho com ente público é indicativa de que se transferirem para a órbita da Justiça do trabalho todos os dissídios de servidor público, qualquer que seja o regime jurídico: celetista ou estatutário.

Ressalte-se o entendimento de Gasparini (2001, p. 155) a respeito desta celeuma:

Os servidores públicos são caracterizados pela profissionalidade (prestam serviços à Administração Pública direta, autárquica e fundacional pública como profissionais), pela dependência do relacionamento (as entidades a que se vinculam prescrevem seus comportamentos nos mínimos detalhes, não lhes permitindo qualquer autonomia) e pela perenidade (não-eventualidade) da relação de trabalho que ajustaram com as referidas entidades. Não importa, então, o regime, estatutário ou celetista, pelo qual se vinculam à Administração Pública direta, autárquica e fundacional pública, se a relação de trabalho é marcada por essas notas. Todos são servidores públicos.

Para este arguto doutrinador, a expressão servidores públicos designa os que prestam serviço sob o regime estatutário e os que executam serviço segundo o regime celetista para a União, Estados, Distrito federal, Municípios, autarquias e fundações públicas. A expressão é de conteúdo amplo, abrangendo, portanto, os titulares de cargo, função ou emprego público, devendo estar todos sob a égide da competência laboral.

No âmbito da Justiça do Trabalho, o entendimento que havia prevalecido coaduna-se com o de que esta Justiça especializada é competente para dirimir conflitos envolvendo os servidores públicos e a Administração Pública.

A mudança textual realizada foi significativa. Antes a competência da justiça do Trabalho era limitada às ações entre trabalhadores e empregadores, ou seja, decorrentes da relação de emprego, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. O novo texto, visando aumentar a competência da Justiça do trabalho, fez uso, apenas, da expressão relação de trabalho, cujo significado é bem mais amplo do que o de relação de emprego, conforme exposto acima.

A relação firmada entre o servidor público estatutário e a administração pública é uma relação de trabalho, embora não seja uma relação de emprego em face da natureza jurídica do vínculo que une as partes (Regime Jurídico Estatutário ou Administrativo, e não a Consolidação das Leis do Trabalho).

Outro aspecto que conduz à semelhante conclusão é a mudança feita pelo plenário do Senado Federal no texto do inciso I do art. 114 da Constituição Federal, quando da votação do texto em segundo turno.

A redação do art. 114, inciso I, apresentada pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal, para o segundo turno, da PEC nº 29, de 2000 (nº 96, de 1999,

na Câmara dos Deputados), texto que deu origem à atual Emenda Constitucional nº 45/2004, era a seguinte:

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, Estados, do Distrito federal e dos Municípios, exceto os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos referidos entes da federação.

Os senadores, em plenário, suprimiram o trecho destacado, com o que eliminaram a exceção existente no projeto de Emenda Constitucional n 29/2000. Assim, inexistindo a ressalva que excluía da competência da Justiça do Trabalho “os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão”, tem-se que eles estão, atualmente, submetidos à Justiça especializada.

Dessa forma, como não há na lei (lato sensu) palavras inúteis, e considerando que o conceito de relação de trabalho é pacífico na doutrina e na jurisprudência, conclui-se que o Constituinte derivado pretendeu, sim, incluir na competência da Justiça do Trabalho as ações propostas por servidores públicos estatutários. Contudo, tendo em vista que compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição Federal, a última palavra sobre a questão analisada será dada pelos seus membros em sessão plenária, possivelmente quando do julgamento da ADIn nº3395, ajuizada pela AJUFE, que se arrasta se julgamento por todos esses anos.

A se considerar os parâmetros hermenêuticos acima dispostos, não caberiam dúvidas de que a competência para o processo e o julgamento das ações decorrentes das relações de trabalho estatutárias assistiria à Justiça do trabalho, por faltantes ressalvadas quaisquer a esse respeito. Isso porque todos os elementos caracterizadores da relação de trabalho pessoal estariam presentes: a prestação de trabalho humano, a pessoalidade (que sequer é mínima, equiparando-se, antes, à pessoalidade do próprio artigo 3º Caput, da CLT) e o caráter continuativo e coordenado a rigor, subordinado, também à maneira do artigo 3º, caput, da CLT).

Essa ideia, porém, soçobrou no Excelso Pretório. Na ADIn n.3395, ajuizada pela Associação dos Juízes Federais, O ministro Nelson Jobim entendeu, em liminar datada de 25/0/2005, que não havia qualquer traço de inconstitucionalidade no artigo 114, I da CF (argumentava-se com a inconstitucionalidade formal, justamente por ter sido suprimida no Senado Federal, sem retorno à Câmara dos Deputados, a ressalva que retirava da Justiça do Trabalho a competência para o processo e o julgamento das lides estatutárias). Nada obstante,

o Presidente do Supremo Tribunal Federal entendeu por bem deferir a medida liminar para vincular todos os órgãos do Poder Judiciário a uma interpretação conforme a Constituição que exclui, da competência material da Justiça do Trabalho, todas as ações oriundas de dissídios entre servidores estatutários e a Administração.

Desse modo, a decisão em comento suspendeu, ad referendum do Tribunal Pleno, toda e qualquer interpretação dada ao inciso I do art. 11 da CF, na redação dada pela EC 45/2004, que incluía, na competência da Justiça do Trabalho, a apreciação de causas que sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

Negando fundamento às razões da liminar e entendendo pela ampliação da competência para absorver as lides jurídico-administrativas encontra-se Mallet (2205, p. 75), dizendo que:

Cabe à Justiça do Trabalho, segundo o texto promulgado e publicado da Emenda Constitucional n.45, o julgamento de ações envolvendo servidores públicos, tanto os sujeitos ao regime da CLT- tal qual se dava no direito anterior- como os vinculados ao regime estatutário e, inclusive, os ocupantes de cargos de confiança, de qualquer das entidades da Federação. Liminar deferida em controle de constitucionalidade, todavia, firmou interpretação em sentido diverso, embora inexistisse o requisito da pertinência temática, o que deve levar à extinção, sem julgamento do mérito, do processo.

Na mesma esteira de pensamento vai Delgado, confirmando esta (2005, p.287):

Sem entrar na discussão relativa à inconstitucionalidade formal do art.114, inciso I, da Constituição da República e voltando o foco apenas para o sentido do texto normativo, não há como deixar de registrar o equívoco de qualquer interpretação que exclua os servidores públicos federais, estaduais e municipais do âmbito da competência trabalhista.

Outra linha de pensamento pugna pela exclusão da mencionada competência, mesmo que venha a ser recusada a aprovação da exclusão na Câmara dos Deputados, ou que pereça o objeto da ADIn referida.

No tocante ensina Dalazen (2005) que a Constituição fez não foi equiparar a relação de serviço público com a trabalhista, nem se podem confundir os campos diversos em que se situam: a primeira, no Direito Público, e a segunda, no Direito Privado. O que se pretendeu, a exemplo das demais hipóteses de ampliação, foi trazer para o processo do trabalho questões que pelo seu significado social, precisam de julgamentos rápidos, imediatos e objetivos. A atração das outras espécies de relação de trabalho para a esfera da Justiça do trabalho não a desconfigura enquanto Justiça especializada, ao contrário do sentimento de alguns. Muito pelo

contrário: só faz colorir a especialidade da Justiça laboral que, não fosse restaurada pela EC 45/04, minguarda muito em breve.

Ao decidir causas de servidor público, a Justiça do Trabalho não vai revogar a Lei 8.112/90 para aplicar-lhes a CLT. O servidor público vai continuar sendo regido pela lei própria, mas terá as vantagens do processo. Não se há de confundir o processo, que tem natureza instrumental, com as leis materiais, que regulam os bens da vida e as relações humanas.

Impende rememorar que o at. 240, alínea e da Lei nº 8.112/90 já cometeu tal competência material outrora à Justiça do Trabalho, que somente não subsistiu porque declarada a inconstitucionalidade material do preceito pelo Supremo Tribunal Federal. Contudo, as razões básicas que dilatam a aludida declaração de inconstitucionalidade material flagrantemente não mais subsistem, a começar da circunstancia óbvia de que não há confronto de lei ordinária com norma constitucional. E mesmo que houvesse esse confronto, apenas para argumentar, não remanesce qualquer dos motivos invocados para a declaração de inconstitucionalidade material. Com efeito: o texto atual do at. 114 inciso I não mais alude a dissídio ente trabalhador e empregador, tampouco consta a representação classista da estrutura da Justiça do Trabalho; ademais, declarou-se então a inconstitucionalidade também a luz de norma constitucional hoje inexistente (art. 39), que previa regime jurídico único dos servidores públicos.

A pergunta que fazemos agora é a seguinte: será que ainda existe relação tipicamente estatutária ou de natureza administrativa no serviço público brasileiro?

São vários os fatores que denotam o superamento, pelo Direito Constitucional brasileiro, da relação jurídica estatutária entre o servidor e o Estado: emprego público ao lado de cargo público, aplicação ao servidor público de 16 itens dos 34 direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais, extensão ao servidor público do direito de sindicalização e greve, inexistência de regime jurídico único e permissão de contratação de servidores celetistas para o preenchimento de empregos públicos- Lei n.9.962/00.

Em suma, analisados os fundamentos da ADIn 3395, verifica-se que as relações estatutárias se incluem no gênero relação de trabalho, do mesmo modo que considera-se a unificação da jurisdição trabalhista um avanço institucional. Mas já não tem-se a mesma certeza inabalável de que a alteração do artigo 114, no particular, resultou da visão de consenso das casas legislativas, ou que foi cumprido regularmente o processo legislativo para emendar a constituição (artigo 60, parágrafo 2º, CF).

Qualquer que venha a ser a decisão de fundo da ADIn 3395 que não se perdue mais, haja vista o transcurso de praticamente 10 anos, porque a indefinição de competência só fará patinar a entrega da tutela jurisdicional: as medidas liminares não são dotadas de definitividade e imutabilidade, exclusivas da coisa julgada. No entanto, os julgados restritivos permitem entrever que a consolidação das novas competências pela EC n. 45/04 não será tranquila nem generosa. Assiste-se, uma vez mais, à construção prudencial do Direito- já para além dos lindes do Direito do Trabalho, no sentido da delimitação objetiva do universo casuístico que doravante integrará o âmbito de competência material da Justiça do Trabalho. Espera-se que, ao final, prevaleça a extensão humanizadora e a ampliação da competência da Justiça do Trabalho possa concretamente atender aos seus objetivos sociais e políticos.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se no direito comparado uma tendência abrangente e expansionista da concepção de conflito trabalhista, com natural repercussão na competência da Justiça do Trabalho que, por isso mesmo, experimenta crescente ampliação, de modo a romper a identificação exclusiva e absoluta desse segmento do Poder Judiciário com a lide entre empregado e empregador. Seguramente a mais notável inovação repousa na competência material da Justiça Laboral para lides oriundas da relação de trabalho.

Note-se que o texto constitucional aludia a “dissídios individuais e coletivos ente trabalhadores e empregadores”, bem como conferia competência, “na forma da lei” para “outas controvérsias decorrentes da relação de trabalho”. Por isso, sob o signo de tal mandamento constitucional, fixou-se o entendimento de que a própria Constituição Federal atribui à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre empregados e empregadores (conflitos trabalhistas típicos), mas reservou-se à lei a possibilidade de estender tal competência a litígios vinculados por uma relação de trabalho em sentido lato.

Sobrevindo a EC nº. 45/2004, não se vincula mais a competência material da Justiça do Trabalho estritamente á lide emanada da relação de emprego e entre os respectivos sujeitos. Vinca-se dita competência à lide advinda da relação de trabalho.

A pesquisa planeou desvendar os alcances interpretativos do termo relação de trabalho, para fins da mencionada competência. Não se constituindo em um estudo minucioso do alcance interpretativo do termo, mas numa elucidação sobre a relação jurídico-

administrativa que une servidores públicos estatutários e a administração pública, com o intuito de perquirir acerca da absorção, ou não, pela competência da Justiça do Trabalho, dos conflitos que envolvam os sujeitos acima epigrafiados.

A partir do estudo dessa relação jurídico-administrativa e das inovações implementadas pela emenda 45 na seara competencial da Justiça Laboral, chegou-se à conclusão que a Justiça do Trabalho deixou de ser um ramo especializado do Poder Judiciário que dirimia relações de trabalho informadas precipuamente pelo elemento subordinação, como sói acontecer nos litígios oriundos dos contratos de trabalho, onde figura em um dos pólos da relação jurídica um empregador e no pólo oposto um empregado, na exata dicção contida no artigo 3º da CLT.

A justiça do Trabalho, além dos conflitos intersubjetivos de interesse que têm origem na relação de emprego, passa agora a ter competência igualmente para dirimir toda e qualquer ação oriunda da relação de trabalho, independentemente de existir na relação jurídica o tónus subordinativo, bastando que uma pessoa física preste para outra pessoa, seja física, jurídica, ou de direito público externo ou interno, determinados serviços típicos de um contrato de atividade.

A pesquisa desde o início teve profunda conotação interpretativa do termo relação de trabalho. A primeira parcela dessa interpretação chegou-se à conclusão de que a relação de trabalho resta configurada como aquela que uma pessoa presta serviços a outra sem a exigência da subordinação, continuidade ou onerosidade.

Com patente caráter científico e elucidativo foi apresentado o conceito de relação de trabalho, fazendo distinção com a relação de emprego. No passo seguinte ao analisar cada requisito da relação de emprego iniciou-se a clara interpretação do termo. Elaborando uma sistematização dos requisitos apresentados no corpo do trabalho, concluiu-se pela adoção dos seguintes elementos que caracterizavam a relação de trabalho: a exigência de uma pessoalidade mínima, a não-continuidade, a não-subordinação e a não-onerosidade.

Nada obstante a relação jurídico-administrativa apresenta tais elementos, caracterizando-a mais ainda como matéria inserta na competência trabalhista, haja vista que o servidor público estatutário tem que primar pela pessoalidade, a ponto de receber uma advertência, caso delegue funções a uma pessoa estranha do quadro administrativo da entidade em que trabalha, ou mesmo uma suspensão, caso tal delegação seja para um outro servidor que não tenha ordem para executar tal serviço; tem que trabalhar continuamente, cumprindo seu horário de trabalho como qualquer outro empregado, sujeitando-se a faltas e

descontos no salário em decorrência destas, assim como a própria demissão, caso configure-se o abandono de cargo ou a inassiduidade habitual, é subordinado às normas instituídas, bem como recebe seu salário em troca de serviços prestados, repita-se, como qualquer trabalhador.

Transparece, portanto, para os que assim pensam, nítida e insofismável, à luz de uma interpretação histórica do processo legislativo da EC nº 45/2004, que a mens legislatoris foi a de repelir a identificação da competência material da Justiça do Trabalho estritamente com os dissídios emergentes da relação de emprego. Houve, sim, deliberada vontade do congresso Nacional, expressa em sucessivos momentos, de alargar os horizontes da atuação da Justiça do Trabalho, sobretudo no que se renegou a locução “da relação de emprego”, preferindo-se a esta a locução, muito mais ampla e genérica, “da relação de trabalho”.

Diante de tais considerações, engendra a Justiça do Trabalho em novos desafios para os quais deverá dar respostas satisfatórias, eficazes e céleres. Vale dizer que a especialização aumenta a produtividade pelo conhecimento mais aguçado do especialista, e que ao final prevaleça o entendimento de que a Constituição pretendeu trazer para o processo do trabalho questões que pelo seu significado social, precisam de julgamentos rápidos, imediatos e objetivos, verificando assim que como já enfatizado anteriormente que a atração das outras espécies de relação de trabalho para a esfera da Justiça do trabalho não a desconfigura enquanto Justiça especializada, só alarga de forma humanizada a sua competência de modo a atender os anseios sociais de uma justiça célere.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 13.ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.935**. Disponível em <http://www.stf.gov.br>. Acesso em 11 de Março de 2018.

DALAZEN, João Oreste. **A Reforma do Judiciário Trabalhista e os novos marcos da competência material da Justiça do Trabalho no Brasil**. In: **Nova Competência da Justiça do Trabalho**. Coordenadores, COUTINHO, Grijalbo fernandese, FAVA, Marcos, Neves. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DUGUIT, Leon. **Leçons de droit public general**. Paris: Boccard, 1926.

GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2001.

MALLET, Estevão. **Apontamento sobre a competência da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n.45.** In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol.71, n.1, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 21.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

RODRIGUES, Rodnei Doreto; RODRIGUES, Gustavo Doreto. **A nova competência da Justiça do Trabalho- Uma abordagem inicial.** In: Nova Competência da Justiça do Trabalho. Coordenadores, COUTINHO, Grijalbo Fernandese, FAVA, Marcos Neves. São Paulo: LTr, 2005.

SUSSEKIND, Arnaldo. **As relações individuais e coletivas de trabalho na reforma do Poder Judiciário.** In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 71, n.1, 2005.