

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-Graduação em Direito Privado

Marcella Pereira de Araújo

A COMPETÊNCIA TRABALHISTA NO SÉCULO XXI:

Indústria 4.0

Belo Horizonte

2020

Marcella Pereira de Araújo

A COMPETÊNCIA TRABALHISTA NO SÉCULO XXI:

Indústria 4.0

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito Privado, na linha Trabalho, Democracia e Modernidade.

Orientador: Prof. Dr. Vitor Salino de Moura Eça.

Belo Horizonte

2020

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

A663c Araújo, Marcella Pereira de
A competência trabalhista no século XXI: indústria 4.0 / Marcella Pereira de Araújo. Belo Horizonte, 2020.
128 f.

Orientador: Vitor Salino de Moura Eça
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Justiça do trabalho. 2. Tecnologia e civilização. 3. Mercado de trabalho - Inovações tecnológicas. 4. Relação de emprego - Inovações tecnológicas - Séc. XXI. 5. Revolução industrial. 6. Economia do mercado - Tecnologia - Brasil. 7. Poder judiciário - Brasil. 8. Tecnologia da informação - Brasil. 9. Inovação tecnológica - Aspectos jurídicos - Brasil. I. Eça, Vitor Salino de Moura. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

CDU: 331.16

Ficha catalográfica elaborada por Fernanda Paim Brito - CRB 6/2999

Marcella Pereira de Araújo

A COMPETÊNCIA TRABALHISTA NO SÉCULO XXI:

Indústria 4.0

Dissertação submetida à banca examinadora designada pelo Programa de Pós-graduação em Direito Privado, linha Trabalho, Democracia e Modernidade, da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Direito Privado.

Prof. Dr. Vitor Salino de Moura Eça (Orientador) – PUC MINAS

Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida (Examinador) – PUC MINAS

Prof. Dr. Océlio de Jesus Carneiro de Moraes (Examinador) – UNAMA

Belo Horizonte, 20 de março de 2020

Você deve notar que não tem mais tutu
E dizer que não está preocupado
Você deve lutar pela xepa da feira
E dizer que está recompensado
Você deve estampar sempre um ar de alegria
E dizer: Tudo tem melhorado
Você deve rezar pelo bem do patrão
E esquecer que está desempregado
Você merece
Você merece
Tudo vai bem, tudo legal
Cerveja, samba e amanhã, seu Zé
Se acabarem o teu carnaval?
Você deve aprender a baixar a cabeça
E dizer sempre: "Muito obrigado!"
São palavras que ainda te deixam dizer
Por ser homem bem disciplinado
Deve, pois, só fazer pelo bem da nação
Tudo aquilo que for ordenado
Pra ganhar um fuscão no júízo final
E diploma de bem-comportado
(Gonzaguinha)

É hora da verdade
A liberdade ainda não raiou
Queremos o direito de igualdade
Viver com dignidade
Não representa favor
(Jorge King e outros)

Há um tempo em que é preciso abandonar as roupas usadas
Que já tem a forma do nosso corpo
E esquecer os nossos caminhos
que nos levam sempre aos mesmos lugares...
É o tempo da travessia
E se não ousarmos fazê-la
Teremos ficado, para sempre,
À margem de nós mesmos.
(Fernando Pessoa)

AGRADECIMENTOS

O Mestrado é a realização de um sonho que eu já tinha desde muito nova. A profissão de dar aula sempre me saltou aos olhos, me trazendo a felicidade de poder mudar as pessoas através da educação. Contudo, a fase do mestrado não foi fácil, se tornando um caminho mais árduo do que eu pensei. Tiveram vários momentos em que eu quis desistir, mas no final tudo deu certo e estou aqui firme e forte, pronta pra próxima. Não posso deixar de agradecer primeiramente ao meu querido professor e orientador Vitor Salino de Moura Eça, que me conheceu mesmo antes do mestrado, acreditando no meu potencial e me incentivando em todos os momentos. Prof., o meu muito obrigada a você, que foi mais que professor e orientador, mas um amigo durante todo esse caminho difícil. Agradeço também a todos os professores do programa de Pós Graduação da PUC-MG, Cléber Lúcio de Almeida, Márcio Túlio Viana, Maria Cecília Máximo Teodoro, Luciana Pimenta e ao querido Basile, que me engrandeceram com todo o conhecimento que transmitiram. Não posso deixar de agradecer aos meus maravilhosos pais, que sempre me incentivaram e nunca me deixaram desistir. Agradeço também à minha querida irmã, Cynthia, que tem sido mentora em várias áreas da minha vida. Ao meu querido irmão Daniel, que teve muita importância nessa reta final do mestrado. Ao Gustavo, o meu maior presente do Mestrado e minha alma gêmea de amizade. Agradeço também os meus queridos amigos da PUC, Elisa, Breno, Flávia, Natália, Thamara, Thaísa, Daphne, pessoas que me incentivaram desde o início e que nunca me deixaram caminhar sozinha. Aos meus amigos de fora da PUC, Igor, Amanda, Maria Gabriela, Fabiana, Gabriela, Fernanda, Luís, Letícia, Fernanda, que estão comigo em todos os momentos. A todos vocês o meu muito obrigada! Esse trabalho não estaria completo sem vocês.

RESUMO

As relações sociais têm mudado constantemente devido ao avanço da tecnologia. Isso também ocorre com as relações de trabalho, que têm sofrido mudanças significativas, levando a doutrina a discutir novos requisitos para a sua configuração. No contexto da chamada *gig economy* ou economia de compartilhamento e da Quarta Revolução Industrial, surgiram novas formas de trabalho, destacando-se o *crowdwork* e o *work on demand* via *apps*. Na doutrina, tem-se travado uma grande discussão acerca das novas relações de trabalho, inclusive se compreendem de fato relações de trabalho ou se tratar-se-ia de vínculos sob a égide do Direito Civil. Contudo, com o elastecimento da competência trabalhista pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, acredita-se que não é possível negar a essas relações o seu caráter trabalhista, sendo essencial a sua proteção sob a Justiça do Trabalho. Não se pode permitir que as grandes empresas de tecnologia continuem precarizando essas relações de trabalho, sob o argumento de que apenas colocam em contato prestador e solicitante do serviço. É esse o objeto de estudo desta dissertação, que analisa novas relações de trabalho derivadas da tecnologia e a competência da Justiça do Trabalho para as apreciar nos termos da Constituição Federal de 1988.

Palavras-chave: Quarta Revolução Industrial. Economia de compartilhamento. Relação de Trabalho. Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

Social relations have constantly changed due to the advancement in technology. This also occurs with labor relations, that have undergone a significant change, leading jurisprudence to discuss new criteria for its definition. In the context of *gig economy* or sharing economy within the Fourth Industrial Revolution, new types of work emerged: *crowdwork* and *work on demand* via *apps*. Jurisprudence has largely discussed these new labor relations, a great discussion has been going on about the new labor relations, including their comprehension as actual labor relations or different institutions under Private Law. However, with the loosening of labor jurisdiction by 2004 Constitutional Amendment 45, it is believed that it is not possible to deny these relations a labor nature, what means that its protection under Labor Court is of paramount importance. It is not admissible that big technology companies continue to lead these labor relations to precariousness under the argument that these companies do nothing more than putting service providers in contact with service requesters. This is the subject of this master thesis, which aims to study new labor relations derived from technology and Labor Jurisdiction for their appreciation according to Brazilian Constitution.

Keywords: Fourth Industrial Revolution. Sharing economy. Labor relations. Labor Jurisdiction.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	19
2	JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA	23
2.1	A Justiça do Trabalho como garantia de proteção.....	23
2.2	Conceitos para Jurisdição e Competência.....	24
2.2.1	<i>Aspectos da competência trabalhista</i>	<i>27</i>
2.3	A evolução da competência trabalhista no Brasil.....	37
2.3.1	<i>A competência trabalhista na Constituição de 1988</i>	<i>51</i>
3	AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	61
3.1	Novas relações de trabalho: <i>crowdwork</i> e trabalho “<i>on-demand via apps</i>”	65
3.1.1	<i>O advento de uma nova classe trabalhadora: o precariado</i>	<i>71</i>
3.2	Da relação de trabalho	76
3.2.1	<i>Da Necessidade de se ressignificar o trabalho</i>	<i>77</i>
3.2.2	<i>Do significado da relação de trabalho na concepção atual.....</i>	<i>81</i>
3.2.3	<i>Trabalhadores de plataformas eletrônicas: autônomos ou empregados?.....</i>	<i>88</i>
4	PERSPECTIVAS DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA NO TRABALHO NO SÉCULO XXI	99
4.1	Contextualização	101
4.1.1	<i>A Estrutura Judiciária Trabalhista nos Estados Unidos da América</i>	<i>101</i>
4.1.1.1	Decisão sobre o Uber nos Estados Unidos	<u>104</u>
4.1.2	<i>A Estrutura Judiciária Trabalhista na Alemanha</i>	<i>105</i>
4.1.2.1	Decisões alemãs sobre o Uber na Alemanha	<u>107</u>
4.1.3	<i>A Estrutura Judiciária Trabalhista na Itália</i>	<i>108</i>
4.1.3.1	Decisões sobre o Uber na Itália	<u>109</u>
4.1.4	<i>A Estrutura Judiciária Trabalhista na Espanha.....</i>	<i>110</i>
4.1.4.1	Decisões sobre o Uber na Espanha.....	<u>112</u>
4.1.5	<i>A Estrutura Judiciária Trabalhista na Inglaterra</i>	<i>113</i>
4.1.5.1	Decisões sobre o Uber na Inglaterra.....	<u>114</u>
4.2	Possíveis reflexos do Direito comparado sobre a perspectiva brasileira	115
5	CONCLUSÃO	117
	REFERÊNCIAS	119

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho têm mudado constantemente, tornando difícil o seu acompanhamento na mesma velocidade pela sociedade e pelo Direito. O estudo das relações de trabalho na *gig economy* se mostra urgente, já que aqueles que delas participam têm tido seus direitos trabalhistas cerceados e diminuídos todos os dias.

Em nome de uma suposta liberdade, os trabalhadores de plataformas digitais têm pouco ou nenhum acesso a direitos trabalhistas, fazendo parte da nova classe de trabalho, o precariado.

A Justiça do Trabalho surgiu como uma opção política do legislador brasileiro, advinda da reivindicação dos operários, que pugnavam por uma Justiça rápida, célere e de baixo custo.

Nesse sentido, a Justiça do Trabalho não é uma instituição típica do Brasil, existindo em diversos outros países, tais como Alemanha, Itália e Inglaterra.

A competência da Justiça do Trabalho no Brasil inicialmente envolvia litígios derivados apenas das relações de emprego, ou seja, dos conflitos entre empregados e empregadores. Dessa forma, aqueles que não se enquadrassem nos requisitos fático-jurídicos da relação de emprego não eram tutelados pela Justiça do Trabalho, tendo que recorrer à Justiça Comum.

Contudo, com o modo de produção das empresas a se modificar tão rapidamente devido à tecnologia e com o surgimento de novas relações de trabalho dela advindas, percebeu-se a necessidade de a Justiça do Trabalho abarcar também as relações de trabalho que não se restringem à relação de emprego.

Sendo assim, em 2004, a Emenda Constitucional nº 45 ampliou de forma significativa a competência da Justiça do Trabalho, que passou a abarcar as demais relações de trabalho.

Nesse contexto, hoje, há grande discussão acerca das novas relações de trabalho derivadas da chamada economia compartilhada, notadamente sobre *crowdwork* e *work on demand* via *apps*.

O *crowdwork* é o trabalho em que uma plataforma conecta diversas pessoas que prestam serviço a solicitantes de forma virtual. Já o *work on demand* via *apps* refere-se a aplicativos que conectam diversas pessoas que buscam a prestação de um serviço que deverá ocorrer de forma presencial.

A grande discussão atualmente travada na doutrina é sobre o caráter autônomo ou subordinado desse trabalho. As empresas de tecnologia, por sua vez, insistem em tratar essas

relações de trabalho como meros objetos do direito civil, negando qualquer vínculo trabalhista com os prestadores de serviços. Desse modo, essas empresas versam que a competência para julgar tais relações não seria da Justiça do Trabalho, mas da Justiça comum, em razão do alegado caráter cível da relação.

No Brasil, desde a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, questiona-se a competência da Justiça comum para apreciação de demandas que envolvem relações de trabalho não incluídas na definição de relação de emprego. No entanto, a recente discussão referente à competência para julgamento das relações advindas das novas tecnologias está ocorrendo em vários países do mundo, especialmente nos Estados Unidos, onde a maior parte das empresas de tecnologia, tais como a Uber, está sediada.

Para que se compreenda a importância de se definir a competência para julgamento dos litígios que envolvem as novas relações de trabalho, especialmente no contexto da economia de compartilhamento, é necessário estudar a abrangência dessa expressão – relação de trabalho –, o que inclui a própria ressignificação do trabalho no contexto das tecnologias e da dignidade humana.

Desse modo, o presente estudo analisa as principais referências bibliográficas brasileiras sobre competência da Justiça do Trabalho para o julgamento dos litígios que envolvem prestadores de serviços e plataformas que oferecem esses serviços. Essa análise explora, mais do que questões processuais, as melhores formas de proteção do trabalhador, em razão de sua vulnerabilidade. Dessa forma, o estudo abrange aspectos materiais da relação trabalhista, notadamente o que representa e deve representar o trabalho na vida do homem.

Nesse sentido, observa-se a competência como forma de garantir a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho, que não são assegurados apenas pela existência de normas materiais. Do mesmo modo, observa-se a importância das diretrizes firmadas por normas internacionais, especialmente aquelas postas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Para aprofundamento do objeto deste trabalho, recorreu-se ao Direito comparado, visto que, como dito, a discussão ora apresentada está ocorrendo em diversos países. Foram analisadas decisões judiciais proferidas na Alemanha, na Inglaterra, na Itália e outros, a fim de se compreender de que modo as novas relações de trabalho estão sendo compreendidas e definidas ao redor do mundo. Assim, fez-se necessária, ainda, a análise da estrutura judiciária de diferentes países, de modo a localizar a competência trabalhista em seus sistemas.

Registre-se que essa sistemática não visou apenas à compreensão mais abrangente sobre a competência para o julgamento dessas novas relações de trabalho. Na verdade, o

grande propósito deste estudo é retomar a importância da maior proteção possível ao trabalhador, mesmo que seu serviço seja selecionado ou prestado em âmbito virtual.

2 JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA

2.1 A Justiça do Trabalho como garantia de proteção

Com o advento da tecnologia, novas formas de trabalho têm surgido, permitindo o desenvolvimento de novas relações de trabalho, que vêm sendo questionadas perante o Judiciário.

Nesse contexto, diversas ações são ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, principalmente aquelas decorrentes de serviços prestados no âmbito de plataformas eletrônicas.

Por se tratar de novos tipos de relação de trabalho, advindas da denominada economia de compartilhamento ¹, tem-se questionado a competência da Justiça do Trabalho para o processamento e julgamento desses processos.

Por ora, têm sido frequentes as ações em que se questiona o tipo de vínculo estabelecido entre motoristas de aplicativo e a Empresa Uber.

Entende-se que a Justiça do Trabalho, por ser a justiça especializada sobre o assunto, continua a ser a mais competente para processar as relações advindas das relações de trabalho promovidas pelas novas plataformas eletrônicas.

Não se pode olvidar que o processo de formação e instituição da Justiça do Trabalho no Brasil advém de um longo processo de luta e de reivindicações por parte dos trabalhadores.

Realmente, a Justiça do Trabalho surgiu com a finalidade de tornar célere as questões que se encontram sob o seu manto, possibilitando que os trabalhadores cujos direitos foram violados, possam acessar uma justiça especializada e regida por princípios próprios.

Quando se fala sobre os direitos trabalhistas, fala-se sobre verbas e direitos de natureza alimentar. Fala-se, portanto, nos denominados direitos indisponíveis, que se relacionam com a integridade e a dignidade dos trabalhadores.

Ainda que exista, atualmente, uma tentativa exacerbada de se esvaziar a importância da Justiça do Trabalho, não se pode negar a sua importância para a proteção e promoção dos direitos sociais dos trabalhadores e da justiça social.

¹ Um novo meio de produção também denominado *gig economy* ou economia colaborativa, que é composta por duas principais formas de trabalho, o *crowdwork* e o *work on demand* via apps (plataforma economy) (MIZIARA, 2019, p. 107)

Para que se compreenda de que forma a submissão de relações de trabalho à competência exclusiva da Justiça do Trabalho representa, por si, uma garantia de proteção mínima aos trabalhadores, é necessário compreender as ideias de jurisdição e competência.

2.2 Conceitos para Jurisdição e Competência

Consoante a teoria da separação dos poderes, considera-se que o Estado tem três funções: legislativa, administrativa e jurisdicional. (SILVA, 2009, p. 106)

Sendo assim, Cintra, Grinover e Dinamarco versam que

legislando, o Estado cria normas jurídicas, que são imperativas mas não têm destinatário certo nem se endereçam a determinada situação concreta, conhecida e definida [...] Administrando, o Estado cumpre outras missões no plano social e econômico, tendo a lei como limite mas não agindo com a finalidade de dar-lhe atuação. (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO 2004, p. 310)

Já quando se fala da função jurisdicional, a mesma cabe ao Poder Judiciário, sendo a jurisdição a sua função.

Segundo Giglio:

“Jurisdição” é palavra composta pela justaposição de das outras, de origem latina: *jus*, *juris*, que quer dizer direito, e *dictio*, do verbo *dicere*, que significam, respectivamente, *dicção* e *dizer*. *Jurisdição* tem, portanto, o sentido de *dicção do direito*, e consiste no poder de que todo o juiz está investido, pelo Estado, de *dizer o direito* nos casos concretos submetidos a sua decisão. (GIGLIO, 2005, p. 25, grifos no original)

Contudo, ressalta-se que não há um acordo sobre a melhor definição de jurisdição, entendendo-se pertinente partir da concepção apresentada por Chiovenda.

Chiovenda compreende o conceito de jurisdição como “a função do Estado que tem por escopo a atuação da vontade concreta da lei por meio da substituição, pela atividade de órgãos públicos, da atividade de particulares ou de outros órgãos públicos, já no afirmar a existência da vontade da lei, já no torná-la, praticamente, efetiva” (CHIOVENDA, 1998, p. 8).

Embora adotada pela doutrina pátria, a definição de Chiovenda é, também, objeto de importantes críticas. Como destaca Marinoni, adota-se uma ideia de supremacia da lei, negando-se lugar “à compreensão do caso concreto no raciocínio decisório, isto é, no raciocínio que leva à prestação jurisdicional” (MARINONI, 2010, p. 97).

Realmente, com a evolução do Estado Democrático de Direito, é necessário reconhecer que as definições como a proposta por Chiovenda não consideram a necessidade de se interpretar as normas legais de acordo com o que dispõe a Constituição Federal, levando em conta a irradiação de sua força normativa, inclusive “a teoria jurídica dos direitos fundamentais, que impõe a aplicação direta das normas que os consagram, independente de intermediação legislativa” (DIDIER, 2016, p. 155).

Sobre o assunto, Vitor Salino de Moura Eça entende que:

O processo precisa ser um ambiente em que as partes possam, proveitosamente encontrar a solução para os seus litígios, não tendo de percorrer incontáveis distintos ramos judiciais para solucionar um problema de raiz comum. É absolutamente racional que toda a Justiça e todos os juízes tenham um só objetivo, um só compromisso, que é a solução mais adequada dos litígios, da maneira mais célere e menos custosa, seja aspecto econômico, seja de pacificação social. (EÇA, 2019, p. 62)

Nesse sentido, a jurisdição é função do Estado, que deverá ser provocada pelas partes, devendo ser aplicados os princípios e as regras do ordenamento jurídico, de forma a substituir a vontade das partes pela concretização dos direitos que estão dispostos na ordem jurídica.

A competência, por sua vez, é a quantidade de jurisdição que será atribuída a cada órgão (LIEBMAN, 2005, p. 81).

Wagner D. Giglio e Cláudia Giglio Veltri Correa entendem que

A jurisdição é um poder inerente a todo e qualquer juiz, posto que é da essência da atividade do julgador dizer o direito. Não há, nem seria possível conceber, a existência de um juiz que não tivesse jurisdição.

Mas é evidente que um único juiz não poderia dizer todo o direito, para todos os litigantes, em todo o território nacional. Impunha-se repartir a jurisdição entre vários juízes, para possibilitar-lhes exercer sua missão de aplicar o direito. E essa repartição foi feita adotando-se vários critérios, tais como a extensão geográfica dentro da qual o juiz dirá o direito, o tipo de assunto a ser decidido etc.

Dessa repartição resulta uma parcela de jurisdição para cada juiz, parcela que é denominada competência. Nesse sentido, se diz que a competência é a medida da jurisdição atribuída a cada juiz, ou seja, a área geográfica e o setor do Direito dentro dos quais o juiz pode decidir. (GIGLIO; CORREA, 2007, p. 25-26)

Nessa perspectiva, a competência jurisdicional existe nos limites impostos pela lei.

Além disso, “a distribuição da competência é realizada de forma a favorecer o acesso à justiça e a solução judicial dos conflitos de interesses submetidos ao Poder Judiciário”. (ALMEIDA, 2019, p. 191)

É importante ressaltar que alguns princípios norteiam as regras da competência no ordenamento jurídico brasileiro, notadamente o princípio da *perpetuacionis jurisdictionis* da

perpetuação da competência, o princípio da tipicidade da competência, o princípio da indisponibilidade da competência, o princípio da *Kompetenz-Kompetenz* e o princípio do juiz natural.

Quando se fala da perpetuação da competência significa que a partir do ajuizamento da ação, não poderá mais haver a modificação da competência, ou seja, proposta a ação, o juiz ao qual recair a mesma estará vinculado àquela demanda, não podendo haver a modificação de sua competência. Essa regra vem para estabilizar o processo e trazer segurança jurídica para as partes.

Contudo, há duas exceções para essa regra: a competência poderá ser modificada caso haja a supressão de algum órgão judiciário ou caso haja a alteração superveniente da competência absoluta.

Sendo assim, Eça entende que

a competência é estabelecida no momento do registro ou da distribuição da petição inicial, sendo irrelevantes as modificações do estado de fato ou de direito ocorridas posteriormente, salvo quando suprimirem órgão judiciário ou alterarem a competência absoluta. É o que se denomina *perpetuatio jurisdictionis*. (EÇA, 2019, p. 80)

O princípio da tipicidade da competência dispõe que apenas a lei pode distribuir a competência, de forma que, é importante versar que as regras da competência estão dispostas expressamente em leis, sendo primeiramente, na Constituição Federal e nas demais leis infraconstitucionais, não podendo haver a criação de competência por vias extralegais. (DIDIER, 2016, p. 199)

Nesse sentido, a competência trabalhista encontra-se primeiramente no art. 114 da Constituição Federal, que reúne os critérios em razão da pessoa e da matéria. No âmbito infraconstitucional, tem-se os arts. 651 e seguintes da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que dispõem sobre os critérios em razão da matéria e do lugar da prestação de serviços. (EÇA, 2019, p. 80)

Ainda cabe versar que as regras da competência trabalhista ainda estão dispostas em leis federais não consolidadas, em tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil e nos regimentos internos dos tribunais.

A regra da indisponibilidade da competência impõe que o órgão jurisdicional não poderá dispor sobre as regras de competência, não podendo alterá-las, sendo tais regras indisponíveis.

O princípio da *Kompetenz-Kompetenz* dispõe que todo juiz poderá julgar a sua própria competência, ou seja, todo órgão jurisdicional terá pelo menos uma competência mínima, ainda que seja para se julgar incompetente (ou competente). (DIDIER, 2016, p. 199)

Na Justiça do Trabalho é comum que uma demanda tenha vários pedidos, sendo que o juiz será competente para julgar uns e incompetente para julgar outros. Nesse caso, o juiz deverá julgar extinto o processo sem resolução de mérito nos casos dos pedidos em que ele não for competente.

O princípio do juiz natural versa que apenas um órgão jurisdicional será competente para processar e julgar cada uma das causas existentes e que as regras para determinar o órgão competente advirá de critérios abstratos e previamente estabelecidos. (MARINONI, 2008, p. 46)

Isso posto, Theodoro Júnior (2011, p. 175) entende que “é pela natureza da relação jurídica substancial litigiosa que se faz a distribuição de competência entre as várias Justiças do sistema judiciário nacional”.

Nesse sentido, é por meio dos conflitos trabalhistas, e, portanto, por meio da relação controvertida trabalhista que se faz a distribuição da competência da justiça do trabalho, sendo essa denominada competência material trabalhista.

Interessante compreender que quando há essa divisão de competência entre os ramos do direito verifica-se um caráter evolutivo daquele ordenamento jurídico, já que nessas situações “se identifica efetivamente a autonomia daquela área relativamente à área maior em que se localizava pois a independência jurisdicional possibilita um tratamento mais racional do conteúdo jurídico, separado e destacado de situações afins, colocando-o como específico objeto da prestação jurisdicional”. (SILVA, 1972, p. 82)

2.2.1 Aspectos da competência trabalhista

A competência entre os órgãos do Judiciário Trabalhista são distribuídas da seguinte forma:

[...] primeiramente a partir dos critérios objetivos, sendo eles a natureza da relação jurídica litigiosa (competência em razão da matéria ou material); b) atributos pessoais da parte (competência em razão da pessoa); 2) critério funcional ou hierárquico: funções que o órgão do Poder Judiciário é chamado a exercer em determinado processo (competência funcional ou hierárquica); 3) critério territorial: circunscrição territorial de atuação de cada órgão do Poder Judiciário (competência territorial ou em razão do lugar). (ALMEIDA, 2019, p. 191)

Dessa forma, a competência trabalhista abrange os conflitos trabalhistas, que, portanto, fazem parte da competência material trabalhista. Dalazen (1994, p. 85) entende que “há uma íntima e evidente correlação entre conflitos trabalhistas e competência material da Justiça do Trabalho: aqueles, por princípio, são o objeto desta”.

Quando se fala da justiça do trabalho, por essa ser uma justiça especial, ela tem regras especiais. A justiça especial é assim denominada, pois a Constituição Federal atribuiu a ela competência para julgar demandas de determinada natureza, sendo elas as relações oriundas da relação de trabalho, conforme dispõe o art. 114 da Carta Magna. (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2004, p. 146)

Nesse sentido, Dalazen entende que aquilo que caracteriza uma justiça como especial são os seguintes requisitos:

a) uma especialização da função jurisdicional, cometendo-a especificamente, ou precipuamente, à resolução de lides de uma determinada natureza; isto é, conflitos de interesses subjacentes a determinada relação jurídica; b) a existência de um corpo de juízes que, compondo uma organização administrativa própria e à margem do quando da magistratura ordinária, esteja permanentemente investido da cognição (rectius: competência material) para certo grupo de controvérsias. (DALAZEN, 1994, p. 31)

Considerando, portanto, que a Constituição Federal de 1988 organizou uma justiça para processar e julgar as lides advindas da relação de trabalho, trazendo assim a competência material da Justiça do Trabalho no art. 114, assim como, garantiu aos magistrados certos direitos e garantias, não há como não entender a Justiça do Trabalho como especial.

Ressalte-se que a Competência Material da Justiça do Trabalho sofreu grandes modificações com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, já que tal emenda alargou a competência trabalhista, o que será discutido no próximo tópico.

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira dispõe que “referida ampliação da competência trouxe para a Justiça do Trabalho a apreciação de inúmeras questões que até] então não eram objeto de sua competência, como as decorrentes de acidente de trabalho, execuções fiscais e de representação sindical, dentre outras”. (OLIVEIRA, p. 24, 2009)

Nesse sentido, tendo em vista que o presente trabalho discute a competência trabalhista para julgar as novas relações trabalhistas advindas da tecnologia, se entende imprescindível demonstrar a importância da existência da Justiça do Trabalho no Brasil para a proteção dos trabalhadores.

É certo que por muito tempo os processualistas comuns entendiam a necessidade da instituição de um órgão que dirimisse os conflitos trabalhistas, não só pela importância

econômico-social que representariam, mas pela incapacidade econômica de uma das partes, já que quando se fala de um litígio trabalhista, não se fala de duas pessoas em paridade de armas, mas de pessoas que se encontram em níveis desiguais, de subordinação. Impõe-se que enquanto algumas pessoas poderiam levar à justiça uma causa, pagando altos valores, outras eram obrigadas a ceder, devido às dificuldades financeiras que encontravam. (MORAES FILHO, 1952, p. 359)

Os próprios trabalhadores percebiam a necessidade de se criar uma justiça especial para que se pudesse resolver suas contendas com seus patrões de forma que a justiça ordinária não teria condições de resolver suas questões devido a sua lentidão, ao seu alto valor e ao fato de ser composta por pessoas ligadas ao direito civil.

Ademais,

dada a desigualdade econômica dos litigantes, viam-se os trabalhadores sem meios de levar adiante a sua demanda, desistindo muitas vezes por falta de recursos ou com receio de não poderem sustentar a luta judiciária. Sendo de natureza alimentar o seu salário, como contender sem a sua percepção, ainda com o pagamento de advogado, selos e custas?. (MORAES FILHO, 1952, p. 360)

Além disso, havia uma grande quantidade de normas trabalhistas, o que fez com que os próprios trabalhadores percebessem a necessidade da construção de uma justiça especial que pudesse aplicá-las e interpretá-las.

Sendo assim, Evaristo de Moraes Filho versa que:

Devido a essas causas, foram os Estados levados a criar tribunais especiais ou pelo menos seções especiais junto à jurisdição comum, com assessorado técnico, para a dirimência das contendas do trabalho. Os conflitos, individuais ou coletivos, cresciam dia a dia, com prejuízo para a produção e a ameaça da ordem constituída. A mentalidade do juiz ordinário e a organização judiciária comum demonstravam à sociedade que ambos eram inadequados e insuficientes pra a nova tarefa de administração da justiça em assuntos relacionados ao trabalho (MORAES FILHO, 1952, p. 360)

No Brasil, a questão não foi diferente, de forma que a Justiça do Trabalho foi instalada em 1º de Maio do ano de 1941, após se perceber a necessidade da instalação de uma justiça especial que tratasse das questões trabalhistas.

Contudo, Biavaschi (2011, p. 96) dispõe que a história da Justiça do Trabalho “é bem mais longa, não se limitando à data de sua instalação”.

Após o fim da primeira guerra (1919), o direito do trabalho ganhou uma grande repercussão tanto no âmbito nacional quanto no âmbito internacional, já que com a pactuação

do Tratado de Versalhes, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que vinha para promover a justiça social.

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trazendo a seguinte frase “o trabalho não é mercadoria”, procurou consolidar o direito do trabalho internacionalmente como um direito moderno e social. (KROTOSCHIN, 1959, não paginado *apud* BIAVASCHI, 2016, p. 78)

Biavaschi entende que

situado na contramão de um liberalismo que não dava conta da Questão Social e acentuando a condição humana do trabalhador como tema central de seus fundamentos, o Direito do Trabalho marcou diferença ao unir o elemento humano, pessoal, ao social, coletivo, imbricando-os. Talvez nenhum outro ramo do direito se apresente com tal fisionomia. (BIAVASCHI, 2016, p. 78)

Sendo assim, o Estado brasileiro como assinante do Tratado de Versalhes e filiado à OIT, se viu obrigado a cumprir algumas recomendações trabalhistas em favor dos trabalhadores, de forma que agora o Governo brasileiro teria uma maior responsabilidade legislativa no que concerne à intervenção do Estado nas relações econômicas entre empregados e empregadores. (MORAES FILHO, 1965, p. 311)

Nesse sentido, com a expansão das fábricas, e por consequência, o aumento da população proletária nas cidades, os movimentos sociais se intensificaram, principalmente nos estados de São Paulo, Recife e Rio de Janeiro. Ademais, com a influência da revolução russa, também foram fundados os partidos socialistas e comunistas em 1920 e 1922, havendo uma maior influência dos pensamentos anarquistas, socialistas e comunistas nos movimentos sociais.

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva versa que:

a Primeira Grande Guerra contribuiu para aprofundar a miserabilidade das condições de vida e de trabalho da classe operária, em um contexto econômico de redução das atividades fabris, de colapso cambial provocado pelas remessas de recursos econômicos para pagamento de compromissos externos e de aceleração inflacionária, e de progressiva sensibilização das classes médias às demandas trabalhistas. O período se caracterizou por uma densidade ímpar no número de greves deflagradas no país, de ascensão do movimento operário e de hegemonia anarquista. Duas grandes greves destacaram-se. Em 1917, no paulista Cotonifício Crespi eclodiu uma grande greve motivada pela resistência ao aumento da jornada de trabalho e pelo pleito do reajuste salarial [...]. Em 1919, a greve de São Paulo iniciou-se em protesto e solidariedade: um trabalhador acusou a gerência de perseguição após ter discursado no 1º de maio e foi demitido da fábrica Matarazzo. As paralizações do período indicaram o auge da hegemonia anarquista no movimento operário brasileiro da Primeira República. (SILVA, 2008, p. 135)

Não se pode olvidar que nesse período as greves e os movimentos sociais tiveram uma grande importância para a formação e a consolidação do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho no Brasil, já que muito do que se foi conseguido em termos de direitos e, também, em termos de efetividade, adveio das diversas reivindicações dos trabalhadores. Ou seja, a própria necessidade da instalação da Justiça do Trabalho foi algo reivindicado pelos trabalhadores nos movimentos sociais.

É o que entendem Cléber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabello de Almeida:

As várias greves ocorridas no final do Império e nos primeiros anos da República demonstram, de forma inequívoca, que a classe trabalhadora, embora ainda em formação e organização, exerceu forte pressão sobre os empregadores e o Governo, visando à melhoria das suas condições de vida e trabalho, valendo notar que várias normas editadas no pós-30 têm por objeto exatamente as reivindicações dos trabalhadores, citando-se, por exemplo, a fixação da jornada de trabalho em oito horas. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 49)

Dessa forma, algumas leis trabalhistas, também reivindicações dos trabalhadores, foram promulgadas nesse período, como a Lei Elói Chaves que foi sancionada em 1923, que instituiu nas empresas de Estrada de Ferro, a Caixa de Aposentadorias e Pensões para seus empregados.

Em 1925 foi promulgada Lei nº 4.982/1925 que garantia férias de 15 dias aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais, jornalísticos e bancários. Já em 1926, com a Reforma Constitucional, a competência para legislar sobre a matéria trabalhista passou a ser do Congresso Nacional, saindo da competência dos Entes Federados.

Nesse sentido, em 1927 foi promulgado o Código de Menores que proibia qualquer trabalho aos menores de 12 anos, o trabalho em praça pública aos menores de 14 anos e o trabalho em mineração e noturno aos menores de 18 anos.

Já em 1928, foi assegurado aos trabalhadores das empresas radiotelegráficas e telegráficas as medidas de seguros contra doenças e morte e regulamentou-se a locação de serviços teatrais. Ressalte-se que desde o ano de 1923 tramitava na Câmara um projeto de Código de Trabalho.

Antônio Carlos Flores de Moraes e Evaristo Moraes Filho entendem que:

Assim, terminando o balanço geral desse período compreendido entre os anos de 1919 a 1930, não podemos deixar de reconhecer que muito conseguiram as classes trabalhadoras brasileiras. Daí considerarmos erro histórico, além de mera propaganda eleitoral, a frase feita de que o Brasil nada possuía nesse terreno antes daquela última data. É injustiça que se comete à massa operária, aos grandes idealistas e lutadores que a defenderam e orientaram, aos parlamentares,

principalmente aos membros da Comissão de Legislação Social, e, finalmente, a alguns homens de governo. (MORAES FILHO; MORAES, 2014, p. 86)

Contudo, Biavaschi versa que:

ainda que existam algumas leis dirigidas ao trabalho e conquanto na década de 1920, principalmente, em momento de greves, as reivindicações dos operários tenham provocado intensos debates no Parlamento sobre a Questão Social, é a partir de 1930 que ao trabalhador vai ser assegurada a condição de sujeito do Direito Social, depois do Direito do Trabalho, com regras que, não sem tensões, são positivadas pelo Estado para, em 1943, serem consolidadas. (BIAVASCHI, 2007, p. 111)

Todas essas questões pressionaram o governo a editar leis trabalhistas de forma que em 1930, com a instituição do Governo Provisório de Getúlio Vargas, se percebeu a necessidade de se criar um organismo técnico federal que desempenhasse as funções de elaboração, aplicação e fiscalização das novas leis trabalhistas.

Nesse sentido, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que tinha a finalidade de conduzir as questões sociais e amparar os trabalhadores brasileiros.

Contudo, ressalte-se que antes de 1930 já se percebia a necessidade de se instituir um órgão especial que se dirimisse as questões entre patrões e operários no setor rural. (OLIVEIRA, 2009, p. 18). Isso porque nesse período o número de trabalhadores rurais ainda era maior que na área urbana, já que correspondia a 80% da população geral. (OLYMPIO, 1951, p. 16)

Ressalte-se que Moraes Filho e Moraes dispõem que

cognominado, ora de fascista, ora de comunista, mal compreendido por muitos, coube ao Ministério do Trabalho, nesse período e depois dele, papel relevantíssimo na conquista definitiva de um Estado de direito social, ou seja, de bem-estar para o trabalhador, dentro, é claro, das limitações e de todos os percalços nacionais. (MORAES FILHO; MORAES, 2014, p. 86)

Isso porque, conforme dispõe Biavaschi,

Mas foi depois do crash de 1929 que, vitoriosa a Revolução de Outubro, em 1930 e constituídas as condições materiais para o processo de industrialização no País, o Governo Provisório criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, MTIC, o “Ministério da Revolução”, com pujante produção normativa: a Lei dos Dois Terços; regras dirigidas às mulheres, desde a conquista do voto, passando pelo direito de trabalhar sem a outorga do marido, chegando à limitação da jornada de trabalho ao apito das fábricas de tecido; proteção ao trabalho dos menores; definição da jornada de trabalho; trabalho noturno; instituição da Carteira do Trabalho; Lei nº 62/1935; salário-mínimo; e, para fiscalizar e assegurar efetividade dessas normas, as Inspetorias do Trabalho, as Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação, criadas em 1932. Mais tarde, a criação da Justiça do

Trabalho e, depois, sua incorporação ao Poder Judiciário. (BIAVASCHI, 2011, p. 93)

Nesse sentido, a Justiça do Trabalho veio prevista na Constituição Federal de 1934, só sendo de fato instalada em 1º de Maio de 1941, pelo então presidente Getúlio Vargas, sendo incorporada ao Poder Judiciário em 1946.

Dessa forma, Albuquerque entende que:

No Brasil, a experiência cristalizou-se na organização de um sistema de natureza jurisdicional, no início articulado com feições administrativas, com organismos especializados e recursos jurídicos próprios – a Justiça do Trabalho, considerada a via resolutiva mais segura e confiável. Trata-se de uma instância de poder encarregada de harmonizar os interesses conflitantes que a ordem capitalista gera entre os seus protagonistas principais, e de um instrumento de controle social, por via do qual o Estado mantém sob seus tentáculos fiscalizadores as confrontações individuais e coletivas entre o capital e o trabalho. (ALBUQUERQUE, 1993, p. 115)

Dalazen dispõe que no Brasil houve uma opção política de separar a jurisdição trabalhista da jurisdição ordinária, sendo essa opção imbuída pelos seguintes argumentos:

- a) é uma exigência das particularidades, ou singularidades, de que está pelo o Direito do Trabalho; há o receio de que os juízes da Justiça Comum, desconhecendo-as, buscassem amoldá-lo a conceitos do direito clássico, sobretudo do Direito Civil, muitas vezes incompatíveis com o Direito do Trabalho; preferível, assim, confiar litígios envolvendo a aplicação desse direito material a um juiz predicado de conhecimentos técnicos especializados, sobretudo, imbuído do espírito do Direito Laboral;
- b) a própria natureza especial de conflito trabalhista, que difere nitidamente dos conflitos de direito privado em geral, embora haja certa analogia entre ambos; enquanto nos conflitos de direito privado o objeto é preponderantemente patrimonial, nos conflitos trabalhistas desloca-se o objeto para o valor do trabalho humano e para a consideração de que tais litígios estão, como já se disse, “diretamente relacionados com a possibilidade de subsistir do homem”; ademais, enquanto nas disputas privadas em geral pressupõe-se a igualdade social e econômica dos litigantes, nos conflitos trabalhistas, ao contrário, parte-se da absoluta desigualdade sócio-econômica dos contendores;
- c) a maior “transcendência ou repercussão que o conflito trabalhista gera no meio social”, precisamente porque não gira na órbita limitada do interesse apenas patrimonial, como anota Mariano TISSEMBAUM;
- d) a desconfiança no funcionamento da jurisdição ordinária, “demasiado formal, demasiado lenta e demasiado custosa”, na justificativa de Mario DEVEALI. (DALAZEN, 1994, p. 31-32)

Primeiramente, observa-se que a instalação de uma Justiça apartada para discutir as questões trabalhistas adveio primeiro de um movimento mundial, que percebeu a importância do Direito do Trabalho para regular as relações entre empregados e empregadores, principalmente após a Primeira Guerra Mundial, com a criação da OIT.

Conforme versam Almeida e Almeida (2018, p. 61), nesse ponto, percebeu-se que “o direito do trabalho constitui instrumento de promoção e dignidade humana e realização da justiça social, cidadania e democracia”, sendo que surgiram os direitos de segurança geração.

Além disso, as más condições de trabalho fizeram com que os trabalhadores percebessem a necessidade de se juntar para reivindicar melhores condições, o que fez com que no Brasil, fossem editadas diversas leis, que posteriormente seriam sistematizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Inclusive, a grande quantidade de leis editadas no país anteriormente a 1943 foi um dos argumentos para a criação da CLT, o que será visto no tópico a frente.

Dessa forma, a instituição da Justiça do Trabalho como um ramo autônomo ocorreu primeiramente como uma opção política, contudo, não pode se olvidar da sua importância para a repercussão social, já que ali se discute a própria condição de sobrevivência do trabalhador, pois a maioria das parcelas que são requeridas pelos trabalhadores estão ligadas às parcelas de natureza salarial, ou seja, a maioria dos conflitos têm ligação com o caráter de subsistência do trabalhador², já que conforme se percebe a maioria das ações trabalhistas ajuizadas na Justiça do Trabalho são aquelas requerendo as verbas rescisórias e o valor relativo ao aviso prévio, conforme disposto nos registros do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Além do mais, é a partir da Justiça do Trabalho que se impõe um equilíbrio entre capital e trabalho, já que na relação de trabalho não há equilíbrio entre as partes, sendo necessário que haja algumas limitações para que o capital não se imponha sobre os direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, para Almeida e Almeida,

A relação entre empregador e empregado é uma relação de poder, o mesmo ocorrendo com a relação entre capital e trabalho. O Direito do Trabalho e os órgãos encarregados de sua efetividade, interferem nessas relações impondo limites aos poderes do empregador e do capital.

Desse modo, destruir a Justiça do Trabalho e restringir o acesso do trabalhador à justiça é afastar os limites por eles impostos aos poderes do empregador e do capital e, com isto, reforçar tais poderes. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2018, p. 88)

² Vide em: CAVALLINI (2019); BRASIL (2018).

Ademais, Biavaschi entende que:

A vida em comum, diz Freud, somente se torna possível quando se reúne uma maioria mais forte do que qualquer indivíduo isolado e que permanece unida contra todos os indivíduos isolados. O poder dessa comunidade é, então, estabelecido como Direito, em oposição ao poder do indivíduo, condenado como força bruta. Grande é a hostilidade dos indivíduos para com a civilização. Mas se a repressão dos instintos e a coerção são fontes de insatisfação, os regramentos e as instituições são condicionantes à vida em sociedade, assegurando proteção contra as tendências destrutivas dos indivíduos, na luta de todos contra todos¹⁴. Parte-se dessa perspectiva que Freud oferece, sem qualquer pretensão de discorrer sobre ele e sua obra, apontando-se, assim, para o Direito do Trabalho e para as Instituições aptas a dizê-lo ou a fiscalizar sua aplicação como espaços fundamentais à vida em sociedade, constituindo-se em patamar civilizatório que contribui para que os menos iguais não fiquem submetidos à ação dos mais fortes. (BIAVASCHI, 2011, p. 86-87)

Ressalte-se que, também, a Justiça do Trabalho tem a função de verificar os casos em que os direitos trabalhistas estão sendo descumpridos ou fraudados, algo que apenas o juiz do trabalho, com toda sua expertise, vivência e sensibilidade, poderia reconhecer.

Ademais, a instituição de uma Justiça especial do Trabalho no Brasil demonstra que o direito do trabalho tem suas singularidades, de forma que o juiz pertencente à justiça comum desconhecendo tais questões, poderia amoldar as questões trabalhistas ao conceito do direito clássico, entre eles, o Direito Civil, que se coloca em muitos dos casos de forma incompatível com o direito do trabalho. Dessa forma, se coloca preferível entregar tais questões a um juiz que tenha os conhecimentos técnicos devido.

Nesse sentido, Souto Maior:

Para aplicar de forma adequada o direito do trabalho, a Justiça do Trabalho, além de ser capaz de reconhecer a relação de emprego a partir de conceitos mais amplos, em razão das formas cada vez mais mascaradas com que a exploração do trabalho humano se concretiza, deve ter a visão de que a grande empresa que antes trazia todos os seus empregados numa mesma linha de produção facilitando a identificação da relação de emprego, hoje, exatamente por tornar nebulosa essa identificação, alastrou a 'linha de produção' para além dos limites físicos da fábrica. (SOUTO MAIOR, 2006, p. 98)

Ademais, cumpre notar que os direitos inerentes ao trabalho “possuem dimensão econômica, humana, política e social, na medida em que, além de assegurar os meios de subsistência física do trabalhador e sua família, constituem exigência da dignidade humana e realização da justiça social, cidadania e democracia”. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 30), sendo que o acesso a esses direitos e o seu efetivo cumprimento só é possível por meio de

uma Justiça Especializada, que detêm pessoas com conhecimentos específicos para julgar tais ações e fazer cumprir o direito do trabalho.

Nos últimos anos, tem-se tentado prejudicar o andamento e o funcionamento da Justiça do Trabalho, sendo que as formas de enfraquecê-la têm sido recorrentes. Os cortes orçamentários nos últimos anos e a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista em 2017 (Lei nº 13.467/17) são alguns desses exemplos.

Além disso, tem-se tentado fundir a Justiça do Trabalho à Justiça Comum Federal, não sendo novidade as diversas leis e emendas constitucionais que têm se tentado aprovar com esse propósito nos últimos anos.

Ou seja, as tentativas reincidentes de desmontá-la, só demonstram a sua verdadeira importância e a relevância.

Nesse sentido, sobre a importância da Justiça do Trabalho, Feliciano entende que:

Portanto, o que a Justiça do Trabalho “gera” – ou deve gerar – é, a uma, pacificação social e consciência cidadã (inclusive para patrões que sonégam direitos trabalhistas, mas também para empregados que se prestam a aventura jurídicas); a duas – e, a meu ver, fundamentalmente –, afirmação do Estado de Direito (que, no particular, é o Estado Social), concretização das liberdades (de patrões e empregados) e espaços para o exercício da cidadania (inclusive na reclamação de direitos sociais sonégados, para si ou – nas substituições processuais – para outrem), e, a três, a atuação do direito substantivo, sinalizando para a segurança jurídica (e para isto, no sentido da interpretação “estabilizada” da lei trabalhista, citem-se as súmulas e orientações do Tribunal Superior do Trabalho, as súmulas regionais – vide Lei n. 13.015/2014 –, as teses prevalecentes, e os “precedentes” do art. 489/CPC e do art. 15 da Instrução Normativa do TST n. 39/2015, e assim sucessivamente). (FELICIANO, 2018, p. 29/39).

Ou seja, a Justiça do Trabalho não é apenas o local onde os trabalhadores veem seus direitos sociais serem concretizados. Mas também, o local onde o Estado de Direito, já que é ali onde as garantias e as liberdades de patrões e empregados são garantidas, assim como onde a pacificação social e a consciência cidadã são exercidas.

Isto posto, a questão atinente a esse trabalho visa verificar o porque a Justiça do Trabalho se encontra como a Justiça mais apropriada para julgar as questões relativas aos que prestam serviços por meio das economias compartilhadas.

Contudo, antes de adentrar nesse mérito será feito um histórico relativo à criação da Justiça do Trabalho.

2.3 A evolução da competência trabalhista no Brasil

O Poder Judiciário está previsto no ordenamento jurídico brasileiro, desde a primeira Constituição, em 1824. No entanto, demorou a haver norma sobre a instituição da Justiça do Trabalho. Nesse sentido, as leis civis e comerciais regiam as relações de trabalho e os conflitos eram dirimidos pela Justiça Comum. O rito era determinado pelas leis ordinárias do processo.

A Constituição de 1824, em seu artigo 179, permitia todos os gêneros de trabalho, cultura, indústria ou comércio, desde que não se opusessem aos costumes públicos, à segurança e saúde dos cidadãos.

Contudo, apesar da Constituição de 1824 ter sido construída nos moldes liberais, garantindo os direitos civis e políticos aos cidadãos brasileiros, ignorava a questão escravocrata que existia na época.

Nesse sentido, o governo imperial regulou a pequena faixa de trabalhadores livres que existia na época, que acabava por estar restrito no campo, sendo este o trabalho rural do colonato, com a finalidade de garantir e atrair os imigrantes europeus.

Os contratos de prestação de serviço, antes denominados contratos de locação de serviço, deveriam seguir o rito sumaríssimo, conforme dispunham as leis de 13 de setembro de 1830 (dispunha sobre os contratos de prestação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros) e de 11 de outubro de 1837 (dispunha sobre os contratos de prestação de serviços feitos pelos colonos), além do Decreto de 15 de março de 1842, nas hipóteses fixadas (BATALHA, 1995, p. 260).

Contudo, o Decreto n. 2.827, de março de 1842, dispôs que os serviços referentes à agricultura seriam de competência do Juiz de Paz, sob o rito sumário. Os demais tipos de contratos de locação de serviços (ou de prestação de serviços) seriam regulados pelo Código do Comércio (Lei n° 556 de 25 de junho de 1850).

No entanto, cabe ressaltar q para as pessoas que praticavam os atos de comércio. “A classe a que se destinava, de locatários ou de locadores de serviços, no comércio, era constituída quase que exclusivamente de estrangeiros, portugueses, no caso”. (MORAES FILHO, 1982, p. 183)

Ressalte-se que o Decreto n. 737 de 25 de novembro de 1850 versava que essas ações deveriam seguir o rito sumário.

Em 1888 houve a abolição da escravidão, sendo que posteriormente a isso ocorreram tentativas para que se criasse uma legislação que regulasse e protegesse o operariado, o que

não aconteceu, já que naquela época o que vigia no Brasil era o Estado Liberal, que não poderia intervir na economia e nem nas relações contratuais.

Moraes Filho versa que:

Com a crescente agitação das massas trabalhadoras nos meios urbanos, empolgadas pelas mais diversas ideologias, das quais se destacavam a anarquista e o anarco-sindicalista, cresciam também os projetos legislativos no Congresso. Numerosos eram os movimentos grevistas e numerosa igualmente era a imprensa operária, com jornais que perduravam e outros de vida efêmera. [...] Ainda que contra a vontade, reconhecia-se que a questão social era de todos os tempos e de todos os lugares, não ficando o Brasil imune a ela. (MORAES FILHO, 1982, p. 191-192)

Segundo Ives Gandra da Silva Martins Filho, a tentativa mais antiga de criação da Justiça do Trabalho ocorreu em 1907, com a instituição dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem. (MARTINS FILHO, p. 3518, 2002). O Decreto n. 1.637 dispunha que esses Conselhos deveriam ser instituídos no âmbito dos sindicatos, mormente rurais, com a finalidade de dirimir as divergências e as contestações entre os detentores do capital e os operários.

Contudo, esses Conselhos jamais foram criados, já que nenhum sindicato trouxe tal previsão legal em sua organização.

Albuquerque dispõe que:

Os Conselhos não tiveram qualquer expressividade histórica, pois nenhum sindicato chegou a ser organizado segundo essa previsão legal ordinária, pela elementar razão da impossibilidade de se unirem harmoniosamente grupos com interesses opostos, como classicamente são os dos empregados e patrões. Já estava nítida, a partir daí, a tendência estatal a sufocar as possíveis mobilizações coletivas dos trabalhadores embora não oferecessem riscos à “paz social”, porque, enquanto a categoria política, estavam dispersos e não articulados. (ALBUQUERQUE, 1993, p. 82)

Ainda, cabe ressaltar a existência do Patronato Agrícola, que foi instalado em São Paulo em 1911, que concedia assistência jurídica para o trabalhador camponês.

Viveiros de Castro em sua obra “A Questão Social”, publicada em 1920, sugeriu a instalação das Juntas Industriais, que “teriam competência para, na organização dos regulamentos das empresas, disciplinarem questões sobre salário mínimo, limitação de jornada de trabalho mensal, condições para a admissão e dispensa de operários, o que não era de interesse da classe patronal”. (ALBUQUERQUE, 1993, p. 82)

Cabe ressaltar que no período de 1904 a 1918, havia uma grande quantidade de projetos para serem aprovados pelas duas Casas do Congresso Nacional, de forma que em 1918 foi aprovado o Decreto n. 3.550 de 16 de outubro que transformava a Diretoria do

Serviço de Povoamento em Departamento Nacional do Trabalho, com órgãos de informação, fiscalização e aplicação da legislação do trabalho, que nunca funcionou, já que dependia de regulamentação, o que nunca ocorreu. (MORAES FILHO; MORAES, 2014, p. 84-85)

Assim, apenas em 1922 surgiram os primeiros órgãos jurisdicionais trabalhistas a funcionar de forma efetiva no Brasil, os Tribunais Rurais, criados em São Paulo devido ao grande número de trabalhadores rurais nesse Estado.

De acordo com Vitor Salino de Moura Eça:

No plano efetivo, os Tribunais Rurais importam na pioneira experiência na solução de litígios trabalhistas. Foram criados pela Lei nº 1.869, de 10 de outubro de 1922, do Estado de São Paulo, e consistiam num colegiado integrado pelo juiz de direito da comarca e por representantes dos fazendeiros e dos colonos. Tinham como objetivo resolver as pendências decorrentes exclusivamente de contratos agrícolas, e somente se reuniam quando convocados. (EÇA. 2018, p. 213)

Pode-se dizer que os Tribunais Rurais representaram um aperfeiçoamento do antigo Patrono Agrícola, que foi instituído em 1911 e “tinha a função de prestar assistência jurídica ao trabalhador agrícola, mormente imigrante, na cobrança de salários através de advogados-patronos, execução de contratos agrícolas e defesa contra aliciamento de colonos”. (PUECH, 1977, p.11)

Cabe versar que nesse período houve a promulgação do Tratado de Versalhes em 1919 e a criação da OIT. O Brasil como assinante do Tratado de Versalhes tinha uma maior responsabilidade internacional no cumprimento das convenções e recomendações a favor dos trabalhadores.

Nesse sentido, com as diversas greves e reivindicações dos proletários que ocorriam no período, principalmente nos Estados do Rio de Janeiro, Recife, São Paulo e Bahia, o Congresso Nacional aprovou a Lei sobre acidentes de trabalho.

Em 1923, foi instituído o Conselho Nacional do Trabalho na esfera do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. As suas funções eram as seguintes: “ser órgão consultivo do Ministério em matéria trabalhista, funcionar como instância recursal em matéria previdenciária e atuar como órgão autorizador das demissões dos empregados que, no serviço público gozavam de estabilidade, através de inquérito administrativo”. (SUSSEKIND, 1996, p. 875)

Ressalte-se que esse Conselho seria o núcleo do futuro Tribunal Superior do Trabalho. (MARTINS FILHO, 2002, p. 3545)

Com o Golpe de 1930, Getúlio Vargas se tornou o presidente do Brasil e promulgou diversas leis trabalhistas. Entre elas, foi promulgado o Decreto n. 21.396 de 12 de maio de 1932, que instituiu as Comissões Mistas de Conciliação, embrião da Justiça do Trabalho (ALMEIDA, 2014, p.196).

Essas comissões eram vinculadas ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, (que também foi criado no Governo de Getúlio Vargas) e tinham a função de dirimir os conflitos coletivos. Nesse sentido, pode-se dizer que sua atuação era pouco significativa, já que tratavam das questões relativas às convenções coletivas e não aos conflitos individuais que eram muito mais numerosos naquela época (ALBUQUERQUE, 1993, p. 87).

Nesse sentido, Waldemar Martins Ferreira afirma que:

Tendo criado as Comissões Mistas de Conciliação para conhecer das questões oriundas da convenção coletiva, como já se viu então inexistente e, depois da sua instituição, não generalizada, cuidou o governo de preparar outro órgão, incumbido de decidir as controvérsias individuais entre empregadores e empregados.

Pelo decr. n. 22.132, de 25 de novembro de 1932, instituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento, postas sob a égide do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. São formadas por dois vogais, com dois suplentes, indicados, respectivamente, por empregadores e empregados, e por um presidente, também com um suplente, nomeados pelo titular daquele Ministério, ou autoridade que o represente, devendo a escolha recair em terceiros, estranhos aos interesses profissionais, de preferência membro da Ordem dos Advogados, magistrados, funcionários federais, estaduais ou municipais.

[...]

Ficaram elas com competência para dirimir os litígios oriundos de questões de trabalho, em que sejam partes empregados sindicalizados e que não afetem a coletividade a que pertencerem os litigantes. (FERREIRA, 1938, p. 99-100)

De fato, foram instituídas, por meio do Decreto 22.132, as Juntas de Conciliação e Julgamento, também vinculadas ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e compostas por representantes dos empregadores e empregados (ALMEIDA, 2014, p. 196). Portanto, as Juntas de Conciliação e Julgamento tinham a finalidade de julgar os conflitos individuais relacionados ao trabalho. A execução das decisões, contudo, ficava sob competência da Justiça Comum. Ademais, as Comissões também não eram órgãos independentes para julgar, já que os juízes poderiam ser demitidos *ad nutum*, sendo que qualquer processo pertencente às Juntas poderia ser revisto pelo Ministério do Trabalho, por meio de cartas denominadas “avocatórias”. Além disso, era da Justiça Ordinária o julgamento das ações decorrentes de acidente de trabalho. (GIGLIO, 2005, p. 3)

Francisca Rita Alencar Albuquerque dispõe que:

Até 1937 foram instaladas setenta e cinco Juntas em todo o território brasileiro, um marco significativo que refletiu o êxito desses juizados, devido não só ao crescimento numérico dos conflitos individuais do trabalho, mas também à sistemática processual adotada, célere e despojada, que permitia às partes apresentar suas próprias reclamações, verbalmente ou por escrito (art. 6º), vindo a resposta com a rapidez desejada porque concentrados os atos numa só audiência e obedecido o princípio da oralidade (arts. 12 e 13), fatores que desenharam os contornos da processualística trabalhista de nossos dias. (ALBUQUERQUE, 1993, p. 88-89)

Com a Revolução Constitucionalista de 1932, Getúlio Vargas convocou uma Assembléia Constituinte com o fim de promulgar uma nova Constituição, a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1934.

Dessa forma, em 1934, pela primeira vez, a Constituição Brasileira previu a existência da Justiça do Trabalho, com representação classista paritária. Contudo, a Justiça do Trabalho encontrava na estrutura do Poder Executivo e não na estrutura do Poder Judiciário.

A não inserção da Justiça do Trabalho no âmbito do Poder Judiciário ocorreu devido à derrota das emendas ao texto Constituinte propostas pelos deputados Waldemar Falcão, Medeiros Neto e Prado Kelly, prevalecendo o argumento do deputado Levi Carneiro, “que considerava que a mentalidade judiciária era inadequada à solução dos conflitos trabalhistas”. (MARTINS FILHO, 2011, p. 3626)

Nesse sentido, previa o art. 122, da Constituição da República de 1934:

Art 122 - 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.

Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual. (BRASIL, 1934)

Dessa forma, a Constituição de 1934 mantinha a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos existentes entre empregado e empregador, ou seja, apenas as questões advindas dos conflitos decorrentes da relação de emprego.

Nesse sentido, Pontes de Miranda (1936, p. 335) explicita que as relações que seriam competência da Justiça do Trabalho julgar seriam “as individuais e colectivas, desde que relação entre empregados e empregadores”.

O art. 122 da Constituição de 1934 não chegou a ser regulamentado pela legislação infraconstitucional, de forma que a Justiça do Trabalho permaneceu com a mesma estrutura, ou seja, submetida ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. (EÇA, 2018, p.215)

Ademais, como a Justiça do Trabalho estava atrelada ao Poder Executivo, seus magistrados não gozavam das garantias da magistratura nacional.

Nesse sentido, cabe versar que foi na vigência da Constituição de 1934 que o Ministro Agamenon Magalhães submeteu ao Presidente da República a apreciação do anteprojeto de organização da Justiça do Trabalho, que havia sido elaborado sob coordenação do Jurista Francisco José Oliveira Viana.

Esse projeto foi submetido ao Congresso Nacional, sendo que o presidente da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, Waldemar Ferreira, opinou sobre o mesmo “com uma visão privatista e com uma preocupação de estremo tecnicismo que já aquela época se manifestavam estranhos à realidade social”. (BATALHA, 1995, p. 275)

Nesse sentido, “travaram-se, então, os célebres debates entre o Prof. Waldemar Ferreira, de tendências neo-liberais e formação jurídica, e o Prof. Oliveira Viana, sociólogo e defensor do corporativismo, sendo aquele *contrário à representação classista e à outorga de poder normativo à Justiça do Trabalho*, teses defendidas no projeto deste”. (MARTINS FILHO, 2011, p. 3643)

Um dos motivos do projeto de estruturação da Justiça do Trabalho demorar a ser aprovado foi justamente a questão relativa à competência normativa da Justiça do Trabalho. Dessa forma, aprovado em 8 de junho de 1937 pela Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, o projeto foi encaminhado à Comissão de Legislação Social.

Contudo, em 10 de novembro de 1937, Getúlio Vargas outorgou a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937, por meio de um golpe de Estado, com o apoio das Forças Armadas, instaurando o Estado Novo no Brasil e fechando o Congresso Nacional.

Umas das justificativas de Getúlio Vargas para fechar o Congresso e adotar outras medidas de exceção, foi a questão relativa à Justiça do Trabalho, já que, segundo ele, o Poder Legislativo estava resistente para aprovar o projeto de lei infraconstitucional que estruturaria a Justiça do Trabalho. (SUSSEKIND, 1991, p. 223)

A regra contida na Constituição de 1937 era semelhante ao que dispunha a Constituição de 1934, de forma que a Justiça do Trabalho ainda não integrava o Poder Judiciário.

O art. 139 da Constituição de 1937 assim dispunha:

Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum. A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional. (BRASIL, 1937)

Segundo Vitor Salino de Moura Eça:

Esta norma foi regulamentada pelos Decretos 1.237, de 2 de maio de 1939, e 1.346, de 15 de junho de 1939, que efetivamente organizaram a Justiça do Trabalho no Brasil, cuja instalação deu em 1º de maio de 1941. A sua estrutura hierárquica previa o CNT como topo organizacional, que deu lugar ao TST; os Conselhos Regionais do Trabalho, em número de oito, que correspondem aos primeiros Tribunais Regionais do Trabalho, e as Juntas de Conciliação e Julgamento, em número de 36, para todo o Brasil, o que redundaria nas atuais Varas do Trabalho. Muitos outros decretos lhe sucederam, com o fito de permitir sua funcionalidade, merecendo destaque o Decreto-lei 1.346/39, que organizou o já aludido Conselho Nacional do Trabalho, bem como o Decreto-lei 2.851, de 10 de junho de 1939, que alterou o primeiro decreto regulamentar (Decreto 1.237), detalhando o funcionamento da Justiça do Trabalho. (EÇA, 2018, p. 215-216)

Quanto ao que dispunha o art. 139 da Constituição de 1937, houve polêmica sobre se o dispositivo retirava o caráter judicante da Justiça do Trabalho. Contudo, o Supremo Tribunal Federal (STF) no RE 6.310 “reconheceu o caráter jurisdicional das cortes trabalhistas ao julgar recurso extraordinário contra decisão do Conselho Nacional do Trabalho, que estaria ferindo preceito constitucional, considerando-o órgão judicante”. (MARTINS FILHO, 2011, p. 3744)

Nesse sentido, o Decreto n. 1.237 de 1939 estruturava a Justiça do Trabalho da seguinte forma:

Art. 2º A administração da Justiça do Trabalho será exercida pelos seguintes órgãos e tribunais:

- a) as Juntas de Conciliação e Julgamento e os Juizes de Direito;
- b) os Conselhos Regionais do Trabalho;
- c) o Conselho Nacional do Trabalho, na plenitude de sua composição, ou por intermédio de sua Câmara de Justiça do Trabalho. (BRASIL, 1939)

Em relação às Juntas de Conciliação e Julgamento, nos locais onde elas não estivessem instaladas, o juiz de direito seria o responsável por apreciar as questões trabalhistas.

Já em relação aos Conselhos Regionais do Trabalho, que mais tarde se tornariam os Tribunais Regionais do Trabalho, foram criados o Conselho Regional da 1ª Região (abarcando os Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo), da 2ª Região (abarcando os Estados de São Paulo, Paraná e Mato Grosso), da 3ª Região (abarcando os Estados de Minas Gerais e Goiás), da 4ª Região (abarcando os Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina), da 5ª Região (abarcando os Estados da Bahia e Sergipe), da 6ª Região (abarcando os Estados de Alagoas, Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte), da 7ª Região (abarcando os Estados do Ceará, Piauí e Maranhão) e da 8ª Região (abarcando os Estados do Amazonas, Pará e Território do Acre).

Sendo assim, de acordo com o Decreto n. 1.237 de 1939 e de acordo com o Decreto n. 1346, de 15 de junho de 1939, a competência da Justiça do Trabalho abarcava no âmbito das Juntas de Conciliação e Julgamento, a conciliação e o julgamento dos dissídios individuais, o julgamento das reclamações de reconhecimento de estabilidade e a execução das suas decisões.

Já no âmbito dos Conselhos Regionais do Trabalho, os decretos previam a competência para conciliar e julgar os dissídios coletivos de âmbito regional, a apreciação dos inquéritos administrativos contra empregados estáveis e o cabimento dos recursos ordinários em dissídios individuais superiores à alçada legal e em reclamações sobre estabilidade.

O Conselho Nacional do Trabalho, de acordo com o Decreto n. 1.346/1939, tinha a competência prevista para conciliar e julgar os dissídios coletivos de âmbito nacional e os recursos ordinários em inquéritos administrativos e dissídios coletivos regionais.

Ressalte-se que o Decreto n. 1.237 de 1939 tornou a Justiça do Trabalho um órgão autônomo, mas que ainda se encontrava fora da estrutura do Poder Judiciário.

Ademais, nessa nova estrutura havia a Procuradoria do Trabalho, oriunda do Departamento Nacional do Trabalho³, que tinha as suas funções dispostas no Decreto-lei n. 1.237/49, sendo alguma delas a função de encaminhar reclamação trabalhista às Juntas de Conciliação e Julgamento, ajuizar dissídios coletivos em caso de greve, emitir parecer, deflagrar processo de execução das decisões da Justiça do Trabalho, recorrer das decisões proferidas em dissídios coletivos que afetassem empresas de serviço público, promover a revisão das sentenças proferidas em dissídios coletivos após um ano de vigência, etc.

Segundo Martins Filho

³ Com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o presidente Getúlio Vargas promulgou o decreto n. 19.667/31, que criou o Departamento Nacional do Trabalho que tinha a incumbência de fiscalizar a execução dos serviços concernentes à nacionalização do trabalho.

verifica-se do rol de funções que lhe eram atribuídas que a Procuradoria do Trabalho tinha, desde as suas origens, feição de Ministério Público, na medida em que seu objetivo era a defesa do interesse público, podendo, para tanto, “quebrar a inércia” do Poder Judiciário, mormente nos casos de greve, além de emitir parecer nos conflitos coletivos de trabalho. (MARTINS FILHO, 2011, p. 3.799)

Com a nova estrutura dada à Justiça do Trabalho, percebeu-se a necessidade de se sistematizar as diversas leis esparsas que dispunham sobre a proteção do trabalho.

Nesse sentido, em 1º de maio de 1943, data na qual se celebra o dia mundial do trabalho, foi promulgado o Decreto-Lei nº 5.452, isto é, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo presidente Getúlio Vargas.

Vitor Salino de Moura Eça impõe que

registro cronológico importantíssimo é o advento do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que trouxe à luz a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e reuniu as normas materiais e processuais, formando um corpo normativo orgânico e integrando o mundo do trabalho no Brasil, e conferindo organicidade ao Direito Processual do Trabalho. (EÇA, 2018, p. 216)

A CLT manteve o que já estava disposto nos decretos de 1939, com algumas inovações, como, por exemplo, a competência das Juntas para o julgamento dos inquéritos de apuração de falta grave contra empregado estável, que anteriormente cabia aos Conselhos Regionais, assim como a preferência de julgamento dos processos que versavam sobre o pagamento de salário, uma estruturação mais completa do Ministério Público do Trabalho e o estabelecimento de prejulgado com força vinculante pelo Conselho Nacional do Trabalho.

De forma crítica, Francisca Rita Alencar Albuquerque dispõe que:

O Governo do Estado Novo, na sua estratégia populista de firmar-se como o “pai dos pobres” e patrono legítimo da classe trabalhadora, escolhe a data de 1º de maio de 1943 para promulgar a Consolidação das Leis do Trabalho, através do Decreto-lei n. 5254, da mesma data, que entrou em vigor somente a 10 de novembro seguinte. Como convém a esse tipo de diploma legal, encerrou normas de direito material e adjetivo, modificou disposições, inseriu outras, detalhou matérias, ordenou, corrigiu e sistematizou a legislação do trabalho então existente. (ALBUQUERQUE, 1993, p. 103)

Interessante notar que a CLT “organizou a Justiça do Trabalho com os aspectos que mais caracteristicamente a definiram desde o seu nascedouro – representação paritária de empregadores e empregados, eleitos pelas entidades respectivas, poder normativo, concentração processual, oralidade, imediatidade”. (BATALHA, 1995, p. 275)

Os dois grandes marcos da Justiça do Trabalho foram a criação da CLT e sua incorporação à Justiça do Trabalho pela Constituição de 1946.

Em 1945 a Segunda Guerra Mundial terminou, causando a derrubada dos regimes totalitários de direita.

Nesse sentido, houve também a queda da ditadura de Getúlio Vargas, sendo convocada uma nova Assembleia Nacional Constituinte e, também, novas eleições.

Dessa forma, em 1946, promulgou-se a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946, que finalmente incorporou a Justiça do Trabalho à estrutura do Poder Judiciário, em seu artigo 94, inciso V.

“Art. 94 - O Poder Judiciário é exercido pelos seguintes órgãos:

[...]

V - Tribunais e Juízes do Trabalho”. (BRASIL, 1946)

Conforme dispõe Eça:

A Justiça do Trabalho experimentou significativa alteração organizacional com a Constituição de 1.946, a despeito de todos os esforços prévios de adaptação, pois foi nesta Carta que ela definitivamente se integrou ao Poder Judiciário.

A norma retro apontada incluiu os Juízes e tribunais do trabalho no inciso V, de seu artigo 94, que tratava especificamente do Poder Judiciário, cuja previsão se manteve nas Cartas Magnas seguintes, e foi bem aperfeiçoada no diploma vigente – CF/88. (EÇA, 2018, p. 216)

Nesse mesmo sentido, Wilson de Souza Campos Batalha dispõe que:

Foi, porém, a Constituição de 18 de setembro de 1946, elaborada por representantes do povo eleito em eleições democráticas, que integrou a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, após assegurada a vitória das formas democráticas contra as forças do totalitarismo, que integrou a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, mantendo-lhe o poder normativo através de dissídios coletivos e a representatividade de empregadores e empregados. Seu art. 122, parágrafo 5º, preceituou: “A Constituição, investidura, jurisdição, competências, garantias e condições de exercício dos órgãos de Justiça do Trabalho serão reguladas por lei, ficando assegurada a paridade de representação de empregados e empregadores”. (BATALHA, 1995, p. 275-276)

Ressalte-se que anteriormente à promulgação da Constituição dos Estados Unidos de 1946, houve a promulgação do Decreto n. 8737 de 19 de janeiro de 1946, que retirava da competência do Conselho Nacional do Trabalho as questões previdenciárias.

Também houve a promulgação do Decreto n. 9797 de 9 de setembro de 1946, que dava à Justiça do Trabalho a sua estrutura judicial, convertendo o Conselho Nacional do Trabalho em Tribunal Superior do Trabalho, os Conselhos Regionais do Trabalho em Tribunais Regionais do Trabalho, além da criação da carreira da magistratura trabalhista e a outorga das garantias próprias da magistratura como a vitaliciedade, inamovibilidade e

irredutibilidade de vencimentos para os juízes togados, além da elevação de 3 anos do mandato dos juízes classistas.

Sendo assim, a nova Constituição estava de acordo com a CLT, exatamente porque a CLT tinha sido alterada anteriormente pelos Decretos acima versados, de forma que estivesse harmonizada com a Constituição que viria a seguir.

O art. 123 da Constituição de 1946 dispunha que:

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.

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

§ 2º - A lei especificará os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho. (BRASIL, 1946)

Dessa forma, a competência da Justiça do Trabalho de acordo com a Constituição de 1946 se furtava a conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, assim como as demais controvérsias oriundas das relações de trabalho regidas por legislação especial.

Concluindo, Francisca Rita Alencar Albuquerque dispõe que:

a abrangência de outros conflitos trabalhistas, que não os emergentes de vínculo de emprego, ainda que adstritos à regência de legislação especial, representou um passo decisivo no processo de ampliação que viria a ser consumado no futuro. As ações relativas a acidentes de trabalho prosseguiram, contudo, afastadas da apreciação da Justiça do Trabalhista (art. 123, §1º) e [...] a competência normativa foi reafirmada nos dissídios coletivos. (ALBUQUERQUE, 1993, p. 106)

Contudo, ainda que a Constituição de 1946 previsse a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar as demais controvérsias oriundas das relações de trabalho regidas por lei especial, a sua competência permanecia voltada essencialmente para as demandas relativas à relação de emprego. (GARCIA, 2012, p. 66)

A Justiça do Trabalho desde sua constituição sofria com a grande quantidade de demandas para solucionar, de forma que essa sobrecarga de processos tanto nas Juntas como nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e no Tribunal Superior do Trabalho (TST) demonstrava que o modelo de justiça célere idealizado não estava funcionando.

Nesse sentido, em 1967, foi promulgado o Decreto-Lei n. 229/67, que previu novas fórmulas recursais na Justiça do Trabalho com a finalidade de trazer celeridade ao processo do trabalho.

Esse decreto dispôs sobre o recurso ordinário para os TRTs, assim como o Recurso de Revista para as turmas do TST, além do recurso de embargos para o Pleno do TST e o recurso de embargos nas Juntas de Conciliação e Julgamento.

Ressalte-se que em 15 de março de 1967 foi promulgada a Constituição de 1967, que adveio do Golpe Militar de 1964 que impôs o Regime Militar no Brasil.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1967 seguiu a lógica da Constituição de 1946, mantendo a Justiça do Trabalho como parte do Poder Judiciário.

Ou seja, Pontes de Miranda assim dispõe:

A Constituição de 1967 representa, como a de 1946, em relação ao problema da Justiça do Trabalho, o seu terceiro momento [...] o da constitucionalização da Justiça do Trabalho como parte integrante da Justiça do Trabalho, entrando no aparelho estatal como parte de um dos três poderes. As consequências jurídicas foram enormes. O juiz do Tribunal Superior do Trabalho e o juiz dos Tribunais Regionais do Trabalho são juízes, no sentido em que são os juízes do Tribunal Superior Eleitoral e dos Tribunais Regionais Eleitorais; e a *lei* pode mesmo fazê-los idênticos, como juízes, aos juízes dos Tribunais Federais de Recursos. (PONTES DE MIRANDA, 1970, p. 268)

O art. 134 da Constituição de 1967 versava sobre a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos trabalhistas, também mantendo o que já vinha disposto na Constituição de 1946:

Art 134 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por lei especial.
§ 1 ° - A lei especificará as hipóteses em que as decisões nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho.
§ 2 ° - Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária. (BRASIL, 1967)

Desta forma, a Constituição de 1967 manteve o que a Constituição de 1946 já dispunha sobre a competência da Justiça do Trabalho.

Ressalte-se que a competência para julgar os dissídios relativos aos acidentes de trabalho permaneceu sendo da Justiça ordinária dos Estados.

Nesse sentido, em 17 de novembro de 1969 foi promulgada a Emenda Constitucional n° 1, que dispensou à Justiça do Trabalho um tratamento pormenorizado.

A Emenda Constitucional n° 1 de 1969 manteve a Justiça do Trabalho na estrutura do Poder Judiciário, mas trouxe novas disposições acerca da competência da Justiça do Trabalho no art. 142:

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 de 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 ou dos Territórios. (BRASIL, 1969)

Segundo Francisca Rita Alencar de Albuquerque:

Na questão da competência, não mais subsistiu o requisito de as relações de trabalho serem “regidas por lei especial” para que as controvérsias delas resultantes pudessem se agasalhar, por extensão, na órbita da Justiça Especializada. O pressuposto para essa possibilidade radicava-se agora simplesmente na lei. Estabelecia com meridiana clareza no art. 143 da Constituição de 1967, com a redação dada pela Emenda n. 1/69.

[...]

Por esse dispositivo, bastava uma lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para que ela se firmasse plenamente, mesmo não se tratando de uma lei especial.

Se a Emenda n. 1/69 permitiu que fossem alcançadas pela Justiça Laboral outras relações jurídicas de trabalho, também subtraiu da sua apreciação as causas trabalhistas entre União, as autarquias e empresas públicas federais e seus servidores, qualquer que fosse o regime jurídico, com recursos para o Tribunal Federal de Recursos (art. 110). Por igual, o inciso I, do art. 125, deslocou para a competência dos juízes federais os processos em tramitação em que essas mesmas entidades públicas fossem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes e oponentes. (ALBUQUERQUE, 1993, p. 112)

Ou seja, a partir da Constituição de 1967 não precisava que a lei fosse especial para prever a competência da Justiça do Trabalho para dirimir as controvérsias que dela derivem.

Da mesma forma, a Emenda Constitucional nº 1 de 1969 retirou da competência da Justiça do Trabalho a possibilidade de apreciar as causas trabalhistas entre a União, as autarquias e as empresas públicas federais e seus servidores.

Ou seja,

a Constituição de 1967/1969 trouxe para a esfera da Justiça Federal as questões trabalhistas dos servidores da União, regidos pela CLT, inclusive de autarquias e empresas públicas federais, gerando a duplicidade de interpretação de normas trabalhistas, conforme o ramo do Judiciário que as apreciasse. (MARTINS FILHO, 2011, p. 3497)

Ainda cabe dispor que a Emenda Constitucional nº 1 de 1969 previu o número de 17 membros para o TST, os nomeando ministros. De forma que o Presidente da República deveria nomeá-los e o Senado aprová-los.

Entre os ministros do TST deveriam haver membros do Ministério Público do Trabalho e advogados em igualdade de proporção, que seriam nomeados por meio do quinto constitucional.

Cabe ressaltar que

em 1968 havia sido editado o Ato Institucional n. 5, que, a pretexto de defender a liberdade, a dignidade humana e a democracia (primeiro considerando), acirrou a ditadura, suspendendo direitos políticos e garantias constitucionais, dentre elas o *habeas corpus* e o próprio direito de ação, visto que foi excluída da apreciação do Poder Judiciário dos atos praticados de acordo com o citado Ato. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 112)

Em 1º maio de 1971 foi instalada a sede do Tribunal Superior do Trabalho em Brasília, conforme o que estava disposto na Constituição.

Em 14 de março de 1979 foi promulgada a Lei Complementar n. 35, a Lei Orgânica da Magistratura, que disciplinava a organização do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e das Juntas de Conciliação e Julgamento, versando que as mesmas seriam compostas por representação paritária dos empregados e trabalhadores, em conformidade com a lei, sendo vedada a recondução por mais de dois períodos de três anos.

Sendo assim, com o fim do Regime Militar em 15 de janeiro de 1985 e a eleição de Tancredo Neves, que faleceu antes de assumir o cargo, iniciou-se no Brasil o período denominado “Nova República”. Com a morte de Tancredo Neves, o vice José Sarney assume seu lugar.

É certo que concomitante à redemocratização do país, houve também o fortalecimento dos movimentos sociais, o que levou à convocação da Assembleia Constituinte em 1987.

Nessa senda, a Assembleia Nacional Constituinte foi convocada pela Emenda Constitucional n. 26 de 1985, sendo instalada em 1987 e composta unicameralmente pelos membros da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.

Segundo Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva:

Instalada em março de 1987, foi o desaguadouro das expectativas de democratização e de reformas acalentadas e construídas no processo de dissolução da ditadura brasileira. Apesar da elaboração de uma proposta-guia para os debates constituintes pela Comissão Afonso Arinos, feita por especialistas diversos (da área de trabalho participaram Evaristo de Moraes Filho e Walter Barelli), os deputados e senadores constituintes recusaram-se a utilizar qualquer proposta prévia e sistematizada. Desta forma, o texto constitucional foi elaborado com base nas propostas de 24 subcomissões, atreladas a oito Comissões Temáticas, que enviavam aquelas que haviam sido aprovadas à Comissão de Sistematização. Além dos parlamentares, foi admitida a iniciativa popular, mediante a apresentação de propostas subscritas por entidades da sociedade civil e por um conjunto expressivo de eleitores brasileiros. (SILVA, 2008, p. 223-224)

2.3.1 A competência trabalhista na Constituição de 1988

Em 5 de outubro de 1988 foi promulgada a Constituição de 1988 (ou Constituição Cidadã) pelo presidente da Assembleia Nacional Constituinte, deputado Ulysses Guimarães, e, finalmente, a democracia foi restabelecida no país.

Nesse sentido, deve-se ressaltar que a Constituição Federal de 1988 teve ampla participação da população em sua construção, além de ser voltada diretamente para a concretização da cidadania, por isso foi denominada cidadã pelo deputado Ulysses Guimarães.

A Constituição tem um texto razoavelmente avançado, já que erigiu os direitos sociais como fundamentais, além de trazer garantias para que eles sejam efetivados, erigindo o ser humano como a figura central a ser protegida, privilegiando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa.

Dessa forma,

A Constituição de 1988, apesar da atuação do bloco conservador que se traduziu em fortes restrições às demandas dos setores populares, trouxe consigo um *ethos* de participação, democracia e ampliação dos direitos, em diversas esferas. A Constituição econômica, embora hoje descaracterizada pelas sucessivas reformas constitucionais, compatibilizava intervenção do Estado e economia de mercado, sob a perspectiva de criação de um Estado de Bem-Estar que viesse a reduzir as desigualdades e estabelecer o primado da justiça social (CF, art. 2º). Além dos mecanismos de participação popular no processo legislativo, a Constituição estabeleceu como princípio fundamental o acesso à Justiça e buscou atribuir aos cidadãos e às coletividades um amplo conjunto de garantias constitucionais e mecanismos processuais que permitissem o real acesso à jurisdição. (SILVA, 2008, p. 225-226)

Segundo Martins Filho (2011, p. 4038), “o democratismo próprio de uma Nação que acabava de sair de um regime ditatorial militar ensejou a constituição prolixa que ora temos, trazendo, no âmbito trabalhista, verdadeira constitucionalização da legislação ordinária”.

A Constituição Federal de 1988, além de adotar a democracia como sistema de governo, garantiu diversos direitos fundamentais aos trabalhadores como o direito ao trabalho e ao lazer (art. 6º, caput), à educação e formação para o trabalho (arts. 205, 214, IV e 227, §3º, I a III), à reunião (art. 5º, XVI), à livre associação para fins lícitos (art. 5º, XVII), à criação de associações e de cooperativas (art. 5º, XVIII), de participar da conformação da ordem jurídica, por meio da negociação coletiva (art. 7º, XXVI), à criação de sindicatos, à sindicalização, à desfiliação sindical (art. 8º) e à greve (art. 9º) (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 116).

A Constituição também definiu como os objetivos da República a construção de uma ordem jurídica justa, livre e solidária, a garantia do desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem comum, além de determinar como objetivo da ordem social, a justiça social, também vinculando a atividade econômica com o fim de assegurar a todos uma existência digna, atribuindo função social à propriedade e incluindo a redução das desigualdades sociais e da busca do pleno emprego entre os princípios da atividade econômica.

Almeida e Almeida dispõem que:

Cumprir registrar que a Constituição de 1988 incluiu a *dignidade humana*, a *cidadania* e o *valor social do trabalho* entre os *princípios fundamentais* da República (Título I), localizou os direitos inerentes ao trabalho no Título relativo aos *Direitos e Garantias Fundamentais*, mais especificamente, entre os *Direitos Sociais*, (Título II), e elevou o *trabalho*, os *direitos a inerentes ao trabalho* e o Direito do Trabalho à condição de *elementos constitutivos da ordem constitucional global e instrumentos privilegiados da tutela e proteção da dignidade humana e realização da justiça social, cidadania e democracia*, isto é, de *transformação social*. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 116, grifos no original)

Em relação à estruturação da Justiça do Trabalho, a Constituição Federal de 1988

manteve os quadros da Justiça do Trabalho dentro dos critérios anteriores de representação paritária de empregadores e empregados em todos os seus órgãos, ao lado da competência normativa para dirimir dissídios coletivos e qualificar as greves como legítimas ou ilegítimas ou abusivas (BATALHA, 1995, p. 277).

Contudo, a representação classista foi extinta pela Emenda nº 24 de 1999, de forma que a Justiça do Trabalho deixou de ter representação paritária e os órgãos de colegiados, passaram a ser monocráticos, de forma que as Juntas de Conciliação e Julgamento foram extintas dando lugar às Varas do Trabalho.

Ressalte-se que os juízes classistas foram extintos em todos os níveis, isso também ocorrendo nos órgãos colegiados, ou seja, no TRT e no TST.

Ou seja, a organização da Justiça do Trabalho dada pela CLT de 1943 se manteve:

inalterada até o fim da representação classista, pela Emenda Constitucional n.24/99, quando as JCJ que eram órgãos colegiados, formadas por um magistrado de carreira – juiz togado, concursado e vitalício, que era o seu Presidente e por dois juízes leigos – classistas, temporários, um indicado pelo sindicato operário e outro pelo sindicato patronal, foram extintas. A instância originária da Justiça do Trabalho é convertida num juízo unipessoal, denominado como Vara do Trabalho, a cargo do Juiz do Trabalho. (EÇA, 2019, p. 24)

Cabe versar que em relação à representação classista havia uma grande polêmica, já que além do alto custo em manter os juízes classistas (que assim foram denominados pela Constituição Federal de 1988), também havia o fato de que por não terem o conhecimento devido, posto que não precisavam ter formação acadêmica jurídica, acabavam por não saber enfrentar as questões processuais relativas aos processos trabalhistas, principalmente no que tange aos processos de competência dos Tribunais.

Ademais, a contribuição que poderiam ter em relação à experiência profissional no ramo produtivo só fazia sentido nos processos que tivessem relacionados ao ramo aos quais tivessem conhecimento, não conseguindo contribuir nos demais casos, já que não possuíam conhecimento relativo aos outros ramos, de forma que nessas situações sua atuação não diferia do juiz togado.

Também, entendia-se que os juízes classistas acabavam por ser parciais em muitos casos, além de haver o constante desequilíbrio entre aqueles que representavam os empregadores e os que representavam os empregados.

A ideia era que os juízes classistas estivessem mais ligados à realidade dos trabalhadores brasileiros e assim pudessem contribuir na solução dos processos, assim como, ambos empregador e empregado ali estariam representados, se colocando a justiça mais perto das partes que ali a demandavam.

No entanto, com a evolução da sociedade e por consequência, da mudança das relações de trabalho e das questões trabalhistas, entendeu-se que a representação classista não estava atingindo a finalidade a qual tinha sido idealizada quando foi estruturada no Brasil.

Dessa forma, percebeu-se a necessidade de que a justiça do Trabalho fosse composta por juízes que tivessem conhecimento técnico e jurídico, havendo a extinção da representação classista pela Emenda Constitucional nº 24 de 1999.

Nesse sentido, Marco Aurélio Mendes de Faria Mello entende que:

O caminhar da evolução do direito material e do direito processual do trabalho, da consolidação da democracia nacional, do fortalecimento e do aprimoramento das instituições, do amadurecimento político-econômico conduziu ao fim da representação classista. A quadra vivida era outra. O Estado, tendo tomado para si a solução dos conflitos, deveria fazê-lo mediante atuação de agentes com comprovada capacidade intelectual, formação técnica e imparcialidade, aos quais se asseguram a vitaliciedade, a inamovibilidade e a irredutibilidade de vencimentos. Em outras palavras, a prestação jurisdicional deve ser realizada por magistrado. A Emenda Constitucional nº 24/99 resultou na extinção da representação classista, marco equivalente à integração conceitual da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário. Chegou ao fim o anacronismo revelado pela permissão então concedida a leigos – cuja parcialidade não era apenas presumida, mas efetiva, chegando às raias de verdadeiro descalabro – para prolação de decisões judiciais. (MELLO, 2011, p. 38)

A Constituição Federal de 1988 ampliou também a composição da Justiça do Trabalho dispondo no art. 111 que o TST seria composto de 27 ministros, sendo dezessete vitalícios e togados e dez classistas e no art. 112 que para cada Estado deveria haver um Tribunal Regional do Trabalho.

Nesse sentido, Silva:

A Justiça do Trabalho também foi reformulada e ampliada pelo constituinte de 1988. Foi determinada a instituição de um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado do país e no Distrito Federal. Apesar da existência de propostas oriundas de setores sindicais de supressão e/ou de reformulação do Tribunal Superior do Trabalho, [...] o TST não somente se manteve, como seu número de Ministros foi ampliado de 17 para 27 integrantes, dentre os quais dez representantes classistas representando paritariamente empregados e empregadores. (SILVA, 2008, p. 226)

Quanto aos Tribunais Regionais do Trabalho, foram criados os seguintes TRTs: o da 17ª Região (Espírito Santo), o da 18ª Região (Maranhão), 19ª Região (Alagoas), 20ª Região (Sergipe), 21ª Região (Rio Grande do Norte), 22ª Região (Piauí), 23ª Região (Mato Grosso) e 24ª Região (Mato Grosso do Sul) no período de 1989 a 1992

Contudo, esse dispositivo não foi totalmente implementado, já que os Estados como Tocantins, Roraima, Rondônia e Acre não possuem TRTs independentes, já que não há demanda de ações trabalhistas que justifiquem tal implementação (MARTINS FILHO, 2011, p. 4103)

Dessa forma, o TRT da 10ª Região abrange os Estados de Tocantins e o Distrito Federal, o TRT da 11ª Região abrange os Estados do Amazonas e Roraima e o TRT da 14ª Região abrange os Estados de Rondônia e Acre.

Antes da aprovação da Constituição Federal de 1988 houve grande discussão acerca da possibilidade de extinção do TST, o que levou a uma forte pressão sindical. Tentou-se esvaziar sua competência, já que não se queria que as decisões dos TRTs fossem revisadas. Dessa forma, versava-se que as decisões do TST eram procrastinatórias em relação aos dissídios individuais e conservadoras em relação aos dissídios coletivos. Contudo, tal tentativa não se confirmou, já que o TST foi mantido na Constituição Federal de 1988. (MARTINS FILHO, 2011, p. 4032)

Já em relação à competência da Justiça do Trabalho, o art. 114 da Constituição Federal de 1988 dispunha o seguinte:

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 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.

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

§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho. (BRASIL, 1988)

Ou seja, com a promulgação da Constituição de 1988, a competência da Justiça do Trabalho se expandiu em relação às Constituições anteriores para abarcar outros sujeitos da relação de trabalho como os entes de direito público externo (missões diplomáticas, repartições consulares e dos organismos internacionais) e os servidores e celetistas pertencentes aos entes da Administração Pública Direta e Indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Ademais, o art. 114 da Constituição também abrangia os litígios decorrentes das sentenças coletivas.

Garcia versa que

nota-se que a competência trabalhista alcançava três aspectos principais: os conflitos decorrentes da relação de emprego; os conflitos decorrentes de outras relações de trabalho, de acordo com previsão em lei; os litígios decorrentes do cumprimento das sentenças proferidas, inclusive coletivas. (GARCIA, 2012, p. 71)

No entanto, apesar disso, a competência da Justiça do Trabalho permanecia essencialmente para julgar as demandas relativas aos conflitos decorrentes da relação de emprego, sendo que quando se verificava os outros conflitos decorrentes da relação de trabalho, era necessário que isso estivesse previsto em lei, sendo, portanto, que os conflitos recaiam em sua maior parte nos conflitos derivados da relação de emprego.

Nesse sentido, Garcia entende que

apesar dessa previsão de certa forma mais ampla, na realidade, a competência da Justiça do Trabalho estava centrada, essencialmente na relação de emprego. Havia a possibilidade de se alargar essa competência a outras modalidades de relação de trabalho, mas isso dependia de expressa previsão legal. (GARCIA, 2012, p. 72)

Ademais, quando o art. 114 da Constituição Federal menciona que a competência material da Justiça do Trabalho também abrange os conflitos decorrentes das relações trabalhistas abrangendo os entes da Administração Pública direta e indireta da União, Estado, Distrito Federal e Municípios, ficou entendido à época que a Justiça do Trabalho seria competente apenas para dirimir os conflitos relativos aos empregados públicos e não aos servidores de regime jurídico público, conforme foi entendido na Súmula n° 97 do (Superior Tribunal de Justiça (STJ)⁴ e Súmula n° 218 do STJ⁵.

Conforme dispõe Garcia:

Nessa temática, a interpretação que se consolidou foi no sentido de que, em se tratando de relação de emprego, mesmo sendo o empregador um ente público, a competência permanece da Justiça do Trabalho. Em outras palavras, se o servidor público é regido pela legislação trabalhista, tendo em vista a existência de emprego público, a competência é do referido ramo do Poder Judiciário.

Não sendo a hipótese de emprego público, mas de servidor com regime jurídico público, de Direito Administrativo, como o estatutário, firmou-se o entendimento de se atribuir a competência para a Justiça Comum Federal (em se tratando de servidor público federal) ou Estadual (para o servidor público estadual ou municipal).

Nessa linha, a Súmula 218 do Superior Tribunal de Justiça estabelece que compete à Justiça dos Estados “processar e julgar ação de servidor estadual decorrente de direitos e vantagens estatutárias no exercício de cargo em comissão”

Como os servidores das empresas públicas e sociedade de economia mista são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, incidia o art. 114, caput, da Constituição Federal de 1988, na fixação da competência da Justiça Laboral.

Quanto aos demais entes da administração pública, há a necessidade de verificar o regime jurídico aplicável, para definir a Justiça competente, como acima exposto. (GARCIA, 2012, p.72-73)

Cabe versar que esse entendimento se manteve após a promulgação da Emenda Constitucional n° 45 de 2004, de acordo com o julgamento da ADI n° 3395/DF, ajuizada pela Associação dos Juizes Federais (AJUFE) em 2005.

Em 1995, foi promulgada a Lei n° 8.984 que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para incluir as ações de cumprimento de acordos e convenções coletivas, que antes eram competência da Justiça Comum.

Ainda, com a Emenda Constitucional n° 20 de 1998, houve a inclusão do parágrafo terceiro no art. 114, versando que seria também competência da Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, *a* e II da Constituição Federal e seus acréscimos legais, decorrentes da sentença que proferir.

⁴ A Súmula n° 97 do STJ assim dispõe: Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar reclamação de servidor público relativamente a vantagens trabalhistas anteriores à instituição do regime jurídico único.

⁵ A Súmula n° 218 do STJ assim dispõe: Compete à Justiça dos Estados processar e julgar ação de servidor estadual decorrente de direitos e vantagens estatutárias no exercício de cargo em comissão.

Em 8 de dezembro de 2004 foi promulgada a Emenda Constitucional nº 45, que promoveu a Reforma do Poder Judiciário. A promulgação dessa emenda trouxe um grande fortalecimento para a Justiça do Trabalho, ampliando significativamente a sua competência e criando o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e a Escola Nacional da Magistratura Trabalhista.

Ademais, a EC nº 45/2004 ampliou o número de ministros do TST para 27, que havia sido reduzido com a extinção da representação classista pela Emenda Constitucional nº 24 de 1999. Houve também mudança quanto à necessidade de se criar um TRT por Estado, já que se possibilitou a criação das Câmaras Regionais.

Em relação à competência da Justiça do Trabalho, o art. 114 passou a dispor o 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, 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. (BRASIL, 2004)

Após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45 de 2004 a competência da Justiça do Trabalho se elasteceu de forma a abranger ações sobre representação sindical, sobre penalidades impostas aos empregadores, os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data quando o ato envolver matéria trabalhista, e também quando for o caso de conflitos envolvendo não só a relação de emprego, como também, a relação de trabalho.

Nesse sentido, Giglio e Giglio:

Antes a Justiça do Trabalho estava restrita à solução de litígios entre empregados e empregadores e a poucas outras demandas, quando expressamente autorizadas: casos da pequena empreitada, dos trabalhadores avulsos e temporários. Com a ampliação da competência decretada pela Emenda Constitucional n.45/2004, esta passou a compreender as ações oriundas da relação de trabalho, resultantes dos movimentos grevistas, sobre representação sindical, entre sindicatos, entre estes e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; estendeu-a a mandados de segurança, habeas corpus e habeas data; para dirimir conflitos de competência, ações por dano moral ou patrimonial; para ações relativas a penalidades administrativas e para a execução de contribuições sociais decorrentes da sentença; e, mediante lei, para outras controvérsias, desde que decorrentes da relação de trabalho. (GIGLIO; CORRÊA, 2007, p. 26)

O elastecimento da competência da Justiça do Trabalho para também abranger os conflitos que envolvem as relações de trabalho foi uma das maiores mudanças que a Emenda Constitucional n° 45 de 2004 trouxe para o Judiciário Trabalhista.

Um dos motivos desse elastecimento da competência trabalhista foram as constantes mudanças que a globalização e a tecnologia têm trazido para as relações de trabalho, sendo certo que apenas a Justiça do Trabalho tem o condão de compreender e julgar as novas relações de trabalho que estão constantemente se desenvolvendo na sociedade brasileira, como se tem visto com as relações de trabalho advindas da economia de compartilhamento.

Eça versa que:

a Constituição da República, com a redação que lhe foi dada com a EC n. 45/2004 – Reforma do Judiciário, amplia significativamente a competência da Justiça do Trabalho, passando à jurisdição obreira não só as relações de emprego – trabalhistas stricto sensu, isto é, decorrentes dos pactos empregatícios, como também oriundas da “relação de trabalho”, o que abrange também os pactos civis, cujo objeto da prestação seja o trabalho.

Esse conceito legal de trabalho denota a prestação exclusiva por pessoas naturais (físicas), vez que as pessoas jurídicas enos assemelhados prestam serviços, os que os coloca fora da tutela da Justiça do Trabalho, sob esta angulação. O mesmo ocorre com as relações consumeristas, nas quais ainda que haja a prestação de trabalho, este não é objeto da prestação, e sm o consumo ou serviço. (EÇA, 2019, p. 80)

Ou seja, quando se fala das relações advindas das denominadas economia de compartilhamento, não se pode olvidar que ali se encontra uma relação de trabalho, havendo a prestação de serviço por uma pessoa física em relação à uma pessoa jurídica, havendo um pacto empregatício, no qual o objeto é o trabalho, não se podendo negar a importância e a necessidade da Justiça do Trabalho ser a competente para julgar as ações advindas de tais relações de trabalho.

Ou seja, hoje mais do que nunca a discussão acerca dessas novas relações de trabalho advindas da economia de compartilhamento se impõe imprescindível, já que, o número de

pessoas que têm dependido dessas novas formas de trabalho cresce a cada dia, sendo necessário que elas sejam protegidas de alguma forma.

Dessa forma, a única Justiça capaz de protegê-las é a Justiça do Trabalho, já que a única especializada para tal função.

Sendo assim, o conceito e significado das novas relações de trabalho advindas da economia de compartilhamento, assim como a necessidade e a importância da Justiça do Trabalho julgá-las será estudado no capítulo a seguir.

3 AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O advento das novas tecnologias e a sua constante evolução tem modificado de forma irreversível a sociedade.

A Revolução tecnológica, também denominada Indústria 4.0⁶ ou Quarta Revolução Industrial⁷, é caracterizada, segundo Schwab:

por uma *internet* mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizagem de máquina).

As tecnologias digitais, fundamentadas no computador, software e redes, não são novas, mas estão causando rupturas à terceira revolução industrial; estão se tornando mais sofisticadas e integradas e, consequentemente, transformando a sociedade e a economia global. (SCHWAB, 2016, p. 16)

Ela tem modificado diversas áreas como a saúde, o transporte, a economia, os negócios, as cidades, o consumo, a sociedade, o indivíduo e, por consequência, o trabalho.

Quando se fala de revolução, segundo o dicionário Houaiss, fala-se sobre “mudança política radical” e sobre “transformação súbita”. (REVOLUÇÃO..., 2003, p. 457)

Neste sentido, Schwab entende que “a palavra revolução denota mudança abrupta e radical. Em nossa história, as revoluções têm ocorrido quando novas tecnologias e novas formas de perceber o mundo desencadeiam uma alteração profunda nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos”. (SCHWAB, 2016, p. 15)

A despeito dessa definição, entende-se não ser possível falar em mudança profunda em relação ao sistema econômico, já que em todas as revoluções industriais o capitalismo se manteve, consolidando-se e obtendo maior força, o que também se percebe com a chamada Quarta Revolução Industrial.

O conceito moderno de revolução foi desenvolvido no decorrer da segunda metade do século XVIII, junto com o conceito moderno de História. Para Ricardo Oliveira da Silva,

a História passou por um processo de secularização, em que perdeu suas referências religiosas e de tributo ao passado, cristalizada pela utilização do termo *Magistra Vitae*, para ser compreendida como um processo linear e contínuo de realização das ações humanas nas quais o futuro se afigurava como a promessa

⁶ Essa nomenclatura dada à revolução digital, surgiu em 2011, na feira de Hannover. A intenção era demonstrar como a Indústria 4.0 vai revolucionar “a organização das cadeias globais de valor”. (SCHWAB, 2016, p. 16)

⁷ Neste trabalho será adotada a nomenclatura Quarta Revolução Industrial, preconizada por KLAUS SCHWAB, em seu livro *A Quarta Revolução Industrial*.

de concretização de um novo mundo, uma tarefa da revolução” (SILVA, 2014, p. 251)

Assim, a ideia de revolução é de ruptura com o sistema preexistente, modificando esse processo linear e histórico.

Não se pode contestar o fato de que as mudanças que as novas tecnologias têm trazido para a sociedade causam essa ruptura, não só no âmbito econômico, como no âmbito das relações sociais em geral, assim como saúde, cultura, trabalho, dentre outros.

Tamanha é a rapidez com que a sociedade tem evoluído, que as pessoas têm dificuldade não apenas de acompanhar as modificações, como as notícias e as informações a seu respeito, as quais se propagam numa velocidade nunca antes vista.

Todos os dias são lançados dispositivos novos, aplicativos novos, novas cirurgias, novas formas de se comunicar, novos tipos de negócios, novos produtos, novas profissões, novas formas de interação, o que influencia de forma direta a sociedade e a sua forma de pensar.

Sendo assim, acredita-se não haver dúvida de que o mundo está passando por uma nova revolução, a denominada Quarta Revolução Industrial.

Isso ocorre, principalmente, devido à evolução e ao avanço das tecnologias e o seu impacto na economia, no trabalho e na sociedade.

Sabe-se que, para que se chegasse à Quarta Revolução Industrial, foi necessário que o mundo passasse por outras três revoluções industriais.

Segundo Arion Sayão Romita:

A observação dos fatos históricos que caracterizam a evolução do capitalismo permite discernir três revoluções industriais: 1a - fins do século XVIII, princípios do século XIX: proporcionada pela produção dos motores a vapor por meio de máquinas; 2a - fins do século XIX, princípios do século XX: desenvolvimento e aplicação do motor elétrico e do motor a explosão; 3a - a partir da Segunda Guerra Mundial (1940 nos Estados Unidos e 1945 nos demais países): automação por meio de aparelhos eletrônicos. Observa-se sempre a apropriação de fontes energéticas distintas, que ditam as transformações nos meios de produção, as quais por seu turno vão gerar mudanças na organização do trabalho, com as consequências sociais conhecidas. Na primeira revolução industrial, o vapor d'água; na segunda, a eletricidade e o petróleo; na terceira, a eletrônica e a energia atômica. (ROMITA, 2000, p. 87)

Segundo Alves (2011, p. 72), “a cada salto tecnológico, com sua respectiva produção de máquinas, corresponde uma forma-mercadoria predominante, a partir da qual se constitui a estrutura socioreprodutiva”. Segundo ele, a mercadoria predominante na Revolução Industrial atual é a informação.

As revoluções industriais se identificam pela mudança da força muscular humana para a energia mecânica, o que vem evoluindo desde a Primeira Revolução Industrial.

David S. Landes entende a Revolução Industrial como “ [...] o complexo de inovações tecnológicas, que substituindo a habilidade humana por máquinas e o esforço físico de homens e animais por energia inanimada, possibilitaram a passagem do artesanato à manufatura, criando assim uma economia moderna” (LANDES, 1978, p. 3).

A Primeira Revolução Industrial ocorreu entre o fim do século XVIII e o início do século XIX, com a mecanização do trabalho humano e a invenção da máquina a vapor.

Esse período é conhecido por um grande crescimento populacional, o uso do capital de forma extensa e a aplicação da ciência à indústria.

Já a Segunda Revolução Industrial se iniciou a partir de 1850, expandindo o modo de produção capitalista. Romita dispõe o seguinte:

Taylor introduziu na indústria o conceito de eficácia no processo econômico. Fazendo uso do cronômetro, eliminou do trabalho humano os tempos mortos que o retardam. A tarefa de cada trabalhador é dividida nos menores componentes operacionais visivelmente identificáveis. Cada componente é medido para apurar o menor tempo atingível sobre condições de desempenho ótimas. O trabalho do operário é um trabalho de mera execução. (ROMITA, 2000, p. 87)

Além do taylorismo, que se caracteriza pela separação entre a organização das tarefas e a sua execução, sendo o homem apenas uma engrenagem da máquina, é fruto da Segunda Revolução Industrial também o fordismo. O fordismo refere-se à sistematização e racionalização da produção, dando origem à linha de montagem e à produção em massa.

A Terceira Revolução Industrial, por sua vez, ocorre na década de 60, sendo também denominada como Revolução Digital. Nela houve o avanço da informática, da robótica, o desenvolvimento das telecomunicações, a utilização de computadores pessoais e de engenharia genética, além da internacionalização da economia e o surgimento da *internet*.

Segundo Abramides Brasil (2019, p. 51), o período entre a Segunda Revolução Industrial e a Terceira Revolução Industrial foi curto, o que indica que a tecnologia tem um efeito extraordinário, o que acelera não apenas a transformação do sistema produtivo, como de seu efeito destrutivo.

Nesse sentido, considerando o avanço intenso da tecnologia, hoje o mundo passa pela 4ª Revolução Industrial, também conhecida como revolução tecnológica.

Ela iniciou-se na década de 1970, de forma que Schwab (2016, p. 16) a identifica pela convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas, que refletem a maneira do ser humano de viver, de se relacionar e de trabalhar.

Pode-se dizer que as novas formas de trabalho por meio das plataformas eletrônicas são consequência da Quarta Revolução Industrial e da evolução da tecnologia, impactando de forma direta o mercado de trabalho, e, por consequência o Direito do Trabalho, material e processualmente. Em outras palavras, o mundo do trabalho está passando por uma revolução, com intensa contribuição das plataformas digitais.

Nesse sentido, Hobsbawm dispõe que:

A história da economia mundial desde a Revolução Industrial tem sido de acelerado progresso técnico, de contínuo mas irregular crescimento econômico, e de crescente “globalização”, ou seja, de uma divisão mundial cada vez mais elaborada e complexa de trabalho; uma rede cada vez maior de fluxos e intercâmbios que ligam todas as partes da economia mundial ao sistema global (HOBSBAWM, 2014, p. 1982).

O impacto das novas formas de trabalho ocorre em todos os lugares do mundo, inclusive no Brasil, trazendo importantes questões em relação à tutela desses “novos trabalhadores”, notadamente no contexto jurídico. Percebe-se, em grande medida, uma substituição das empresas de intermediação de mão de obra pelas plataformas virtuais. Ou seja, ainda que se tente mascarar essa relação de trabalho, não há dúvidas de que, nessa intermediação por meio das plataformas eletrônicas, existe a realização de um trabalho.

Por isso, a discussão acerca dos chamados *crowdwork* e *work on demand* por meio de aplicativos, conforme definidos a seguir, e da competência da Justiça do Trabalho para tutelar aqueles que se utilizam das plataformas eletrônicas para trabalharem é assunto tão urgente.

Não se pode permitir que essas pessoas fiquem desamparadas pelo ordenamento jurídico, já que, ao contrário do que muitos haviam anunciado, não se está diante do fim de relações de emprego, mas sim da sua precarização.

Para entender essa necessidade, os novos tipos de trabalho por meio das plataformas eletrônicas serão analisados no tópico a seguir.

3.1 Novas relações de trabalho: *crowdwork* e trabalho “*on-demand via apps*”

Considerando o desenvolvimento dessas novas formas de trabalho com o desenvolvimento da denominada Indústria 4.0, é necessário entender como essas novas formas de trabalho são realizadas.

Conforme dispõe Chaves Júnior, a

economia de compartilhamento (*sharing economy*) é um conceito que vem se disseminando de uma forma indiscriminada, muitas vezes sem o devido cuidado mais acadêmico. Para esse novo mundo da produção existem várias designações, tais como, *sharing economy*, *on-demand economy*, *circular economy*, *collaborative economy*, *Peer-to-peer (P2P) economy*, *net economy*, *reputation economy*, *trust economy*, *hypster economy* (CHAVES JÚNIOR 2017, p. 358).

Outra nomenclatura muito utilizada para denominar essas novas formas de trabalho intermediadas pela *internet* é a *gig economy*, também denominada economia *gig* (MIZIARA, 2019, p. 107).

A chamada *gig economy* ou economia de compartilhamento, segundo Flávia Sousa Máximo Pereira, citando De Stefano, é:

um mercado de trabalho que se distingue pela prevalência de contrato de curto prazo ou de trabalho autônomo, em vez de contratos de trabalho a tempo indeterminado. Ao contrário de salários regulares, os trabalhadores dessa economia são pagos em razão de serviços pontuais que realizam sob demanda. Trata-se de uma economia constituída por uma imensa variabilidade de atividades, tais como *delivery* de alimentação, transporte de pessoas e mercadorias, *freelancers* de tecnologia, comunicação, publicidade e até mesmo de serviços jurídicos. (DE STEFANO, 2016, p. 1 *apud* PEREIRA, 2019, p. 27)

Nesta senda, quando se fala em economia de compartilhamento, fala-se sobre duas formas de trabalho: o *crowdwork* e o trabalho “*on-demand via apps*”.

A primeira é feita exclusivamente por uma plataforma *online*. No segundo caso, é necessário que seja feito um contato presencial para que os serviços sejam realizados.

Assim, o *crowdwork* funciona de forma exclusivamente virtual, de forma que as tarefas são disponibilizadas pelas plataformas eletrônicas e qualquer pessoa ao redor do mundo pode aceitá-las.

Segundo De Stefano, o

Crowdwork é o trabalho executado por meio das plataformas eletrônicas, que permite que um número indefinido de organizações, empresas e pessoas se conectem a outras organizações, empresas e pessoas, por meio da internet, permitindo o contato entre clientes e trabalhadores do mundo todo. (DE STEFANO, 2016, p. 2)⁸

São várias as tarefas que podem ser executadas por crowdwork. O crowdwork pode “envolver macro tarefas (menos automatizadas e que demandam melhor capacidade de análise), projetos simples (não automatizadas e que exigem investimentos do trabalhador) e projetos complexos, que são mais incomuns” (KALIL, 2016, p. 148). Alguns exemplos são a criação de logomarcas, a criação de sítios eletrônicos (sites) ou projetos de marketing.

Em relação às micro tarefas, Stefano esclarece que trata-se de tarefas extremamente fragmentadas, que, embora simples, exigem algum tipo de julgamento para serem concluídas, razão pela qual não são passíveis de realização por computadores ou sistemas automatizados. Dentre essas tarefas, encontram-se, por exemplo, a seleção de fotos e o preenchimento de pesquisas. (DE STEFANO, 2016, p. 2)

A maior plataforma de crowdwork para micro tarefas conhecida é o Mechanical Turk (MTurk), da gigante empresa de tecnologia *Amazon*, o qual começou a funcionar em novembro de 2005⁹. Desde então, outras plataformas têm tentado copiar o seu formato.

Nesse sentido, o Amazon Mechanical Turk dispõe de diversas tarefas simples que podem ser executadas pelas pessoas que estiverem cadastradas no site. Em seu sítio eletrônico, constam as possibilidades de cadastramento como solicitantes ou prestadores do serviço de execução dessas tarefas.

Todolí dispõe que o Mechanical Turk funciona da seguinte forma:

os solicitantes, por meio da plataforma MTurk, oferecem uma tarefa e estabelecem uma retribuição. Eles podem fixar condições de aceitação, de modo que os trabalhadores que não atendam a essas condições possam realizar o trabalho. O preço oferecido pela tarefa não é negociável. Ademais, a Amazon – o proprietário da plataforma – permite ao solicitante rejeitar a tarefa, sem obrigação alguma de pagar o trabalhador e nem de devolver a tarefa executada. E, ainda, sem ter que justificar o motivo da rejeição. Os solicitantes podem avaliar os trabalhadores, sendo esta

⁸ No original “Crowdwork is work that is executed through online platforms that put in contact na indefinite number of organisations, businesses and individuals through the internet, potentially allowing connecting clientes and workers on a global basis”.

⁹ Em 2011, Felstiner (2011, p. 161) havia escrito que o Mechanical Turk era a maior plataforma de crowdwork da Internet. Contudo, atualmente, o Crowdflower (que recentemente mudou o nome para Figure Eight) é considerado a maior plataforma de crowdwork da Internet, conforme dispõe Aloisi (2016, p. 666)

informação pública para os solicitantes. Por outro lado, a plataforma não permite que os trabalhadores avaliem os solicitantes. Por fim, a Amazon tem a possibilidade de fechar a conta de um trabalhador impedindo que ele retorne a trabalhar por meio da plataforma. (SIGNES, 2016, p. 34)

Ou seja, dentro da plataforma do Mechanical Turk, há um controle por parte daquele que solicita o serviço, já que este pode impor condições para a realização dos serviços. Ademais, se o solicitante não estiver satisfeito com o serviço, ele pode não o aceitar, o que acarreta na não remuneração pelo prestador. Além disso, a própria Amazon dispõe sobre os termos e regras que a pessoa que se propõe a executar os serviços deve aceitar para fazer parte da plataforma.

Nesse sentido, há um óbvio desequilíbrio entre aquele que solicita o serviço e o que presta o serviço, não havendo um valor mínimo a ser pago pela realização do serviço em si, o que estimula arbitrariedades, sendo o prejuízo sustentado apenas pelo trabalhador que presta o serviço, nunca por aquele que o solicita.

Segundo Todolí (2016, p. 35), o sistema da Amazon “aparenta ser uma espécie de agência de inserção temporária no mercado e sem nenhuma regulamentação, o que permite transferir os ônus do negócio para a parte frágil da relação”.

Nesse sentido, explica De Stefano (2016, p. 3) que um grande problema do crowdwork é, que como a tarefa poderá ser executada por pessoas de diferentes lugares do mundo, várias poderão aceitar a tarefa, de forma que o cliente poderá escolher a melhor execução e pagar apenas por ela, de modo que os demais trabalhadores que também prestaram o serviço não perceberão qualquer tipo de remuneração.

Deve-se registrar, também, que, embora algumas plataformas estabeleçam um valor mínimo a ser pago pelas tarefas executadas, que outras deixam que o valor seja acordado entre as partes, não havendo sequer um patamar mínimo a ser respeitado.

Conforme dispõe Todolí (2016, p. 34), o preço mínimo pago pela tarefa concluída pelo *turk* (nome que é dado às pessoas que trabalham por meio dessa plataforma) é de um centavo.

Em alguns casos, o solicitante poderá pagar pela tarefa feita pelo *turk* em dinheiro. Nesses casos, a Amazon cobrará a porcentagem de 10% (dez por cento) sobre o valor a título de comissão.

É manifesto que esse comportamento da Amazon é ilegal, já que não se pode considerar digno um trabalho em que se ganha um centavo de dólar como remuneração, indo

de encontro, por exemplo, à Convenção Internacional n° 95 da OIT que dispõe sobre normas de proteção ao salário mínimo e que foi ratificada pelo Brasil.

Nesse sentido, há uma grande dificuldade de que os princípios fundamentais do trabalho e as normas trabalhistas sejam aplicadas a esses trabalhadores, primeiro porque como no caso do *crowdwork*, eles poderão trabalhar de qualquer lugar do mundo, havendo dificuldades sobre determinar qual legislação trabalhista será utilizada naquela situação em específico.

Ademais, estão em uma zona cinzenta de normatização, já que não se enquadram em uma categoria própria de trabalhadores. Isso prejudica o reconhecimento das normas trabalhistas a eles.

Esse também é o caso dos trabalhadores “on demand”, realizados pelos chamados aplicativos ou *app*. Este trabalho conecta os solicitantes de serviços, por meio dos aplicativos, aos prestadores. Estes deverão realizar os serviços presencialmente.

Os serviços mais comuns oferecidos pelos aplicativos são os de transporte (como realizados por meio das plataformas Uber, 99Pop, Cabify, Lyft, Grab), limpeza (plataformas Donamaid, Faxina na Hora), entrega de comida (plataformas Uber Eats, Ifood, 99Food), tarefas administrativas e de escritório.

Com o desenvolvimento e a evolução dos aplicativos, hoje também é possível “contratar” manicures (por meio de plataformas como Singu, TokBeauty, Zauty), pessoas para passear com animais domésticos, pessoas para realizar compras específicas (plataformas Rappi e James), pessoas para entregar dinheiro com saque via aplicativo (plataforma Rappi), pessoas para organizar a casa, pessoas para ensinar em casa ou onde o solicitante estiver, dentre outros serviços.

O trabalho *on demand via apps* é conceituado, segundo De Stefano, como:

aqueles que são relacionados a atividades laborais tradicionais como transporte, limpeza, atividades administrativas e de escritório que são oferecidos por meio de aplicativos de telefone. O aplicativo impõe e garante um padrão de qualidade do serviço, assim como seleciona e gerencia a mão de obra¹⁰. (DE STEFANO, 2016, p. 3, tradução livre)

É por meio do aplicativo que o prestador de serviço e o consumidor se “encontram” e previamente se comunicam. É por ele que ambos identificam oferta e demanda. Ou seja, o

¹⁰ No original: “In “work on-demand via apps”, jobs related to traditional working activities such as transport, cleaning and running errands, but also forms of clerical work, are offered and assigned through mobile apps. The businesses running these apps normally intervene in setting minimum quality standards of service and in the selection and management of the workforce”.

trabalho será executado por meio da necessidade que foi apresentada pelo cliente solicitante, sendo feito o pagamento com a finalização do trabalho.

A plataforma Uber, provavelmente a mais conhecida, começou atuando no setor de transporte, disponibilizando “motoristas particulares” para os solicitantes via aplicativo. Hoje, a empresa atua também em outros serviços, como entrega de comida, serviço de transporte de helicópteros, transporte de cargas, oferecendo patinetes para locomoção temporária e, recentemente, também como uma agência de empregos, mediante cadastramento de serviços gerais.

Conforme dispõe o sítio eletrônico da empresa (COMO..., 2020), a função principal do aplicativo é o transporte sob demanda. Ou seja, o serviço principal é aquele em que o cliente solicita um carro no aplicativo e o motorista mais próximo e disponível aceita o trabalho.

A Uber desde a sua fundação tinha como slogan “o motorista privado de todo mundo”. (SLEE, 2017, p. 99) e suas operações se iniciaram nos Estados Unidos. Nesse sentido, Slee explica que:

A Uber começou como um serviço de carros de luxo. Os consumidores pediam um veículo pelo aplicativo e motoristas de empresas de serviços de limusine respondiam. O pagamento era feito em cartão de crédito e os consumidores amavam o serviço, a ponto de pagar a taxa que a Uber cobrava em cima dos fornecedores de carros de luxo.

[...]

A Uber, então, lançou o uberx, que, como o Lyft¹¹, apoiou-se em motoristas não licenciados com seus próprios carros, muitos sem seguro. O uberx expandiu-se na velocidade da luz: o número de motoristas saltou de menos de dez mil, em janeiro de 2013, para mais de 150 mil apenas dois anos depois. Em março de 2015, a Uber dizia estar presente em cerca de trezentas cidades de 55 países – à diferença do Lyft que operava apenas nos Estados Unidos. Em agosto, eram quase 450 cidades em sessenta países. (SLEE, 2017, p. 100)

Devido ao sucesso do Uber e à sua repercussão mundial, cunhou-se a expressão “uberização”, já que a Uber foi a primeira empresa que disponibilizou esse tipo de serviço de forma relevante, ou seja, o negócio gerido por empresas de tecnologia através de aplicativos de celular e que logo se disseminou e foi levado para outros países.

Márcio Toledo Gonçalves define uberização como:

Um fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia e deve ser compreendido segundo os traços da contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho. A empresa Uber empresta seu nome ao

¹¹ Lyft é uma empresa de transportes semelhante ao Uber que funciona nos Estados Unidos.

fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção. (GONÇALVES, 2017, p. 363)

A plataforma Uber chegou no Brasil em 2014, iniciando suas atividades em São Paulo e no Rio de Janeiro, o que provocou a indignação de taxistas. (SCHOLZ, 2016, p. 21). Contudo, isso não foi suficiente para impedir o seu funcionamento.

Logo que a Uber iniciou suas operações em São Paulo, uma batalha judicial foi travada, de forma que várias decisões suspenderam o funcionamento do aplicativo na cidade, sendo anuladas ou suspensas posteriormente.

Contudo, no fim de 2015, a Prefeitura de São Paulo encontrou duas soluções para o aplicativo, a primeira era criar uma categoria de “táxis pretos”, emitindo cinco mil novos alvarás para os taxistas. A segunda era criar uma nova categoria jurídica para os aplicativos de mobilidade, fazendo com que os motoristas comprassem créditos pelo uso do viário urbano, legalizando a situação.

Dessa forma, em 10 de maio de 2016, o prefeito aprovou o decreto nº 56.981 que permitia a operação das plataformas (SÃO PAULO, 2016). “De acordo com o Decreto, as empresas precisam comprar “créditos de quilômetros” para exploração intensiva da malha viária pelos serviços de transporte individual remunerado de utilidade pública”. (SCHOLZ, 2016, p. 39)

Porém, dia 04 de janeiro de 2019, o Decreto nº 58.595 de 2019 foi promulgado pelo prefeito da cidade, Bruno Covas, alterando alguns dispositivos do Decreto nº 56.981 de 2016 (SÃO PAULO, 2019).

Ressalte-se que nesse período de 2016 a 2019 várias outras decisões foram promulgadas em São Paulo tentando suspender a operação dos aplicativos de mobilidade na cidade, o que não prosperou. Hoje os aplicativos de mobilidade continuam podendo circular na cidade de São Paulo.

No Brasil, há, atualmente, outros aplicativos, tais como o Cabify e o 99Pop, que têm a mesma função principal do Uber, ou seja, o transporte de passageiros por meio da solicitação por aplicativo. Contudo, nenhum desses aplicativos teve o mesmo sucesso do original.

É importante registrar que a atuação da Uber no Brasil e em outros lugares do mundo tem sido bem controversa, discutindo-se constantemente a questão relativa ao vínculo de emprego entre os motoristas e a Empresa. Nesse sentido, o Grupo de Estudos do MPT chamado “GE UBER”, da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), publicou um estudo sobre as novas relações de trabalho derivadas

da tecnologia (que posteriormente virou um livro), enfocando na Uber (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018). Esse estudo demonstrou diversas irregularidades em relação à empresa, como a exigência aos motoristas de se cadastrarem previamente no sistema e enviarem diversos documentos pessoais para serem aprovados no quadro da Uber, tais como atestado de bons antecedentes.

O assunto será aprofundado a seguir, mas pode-se adiantar que os motoristas contratados pela plataforma Uber acabam se enquadrando mais como empregados do que como autônomos, algo que tem sido discutido perante o Judiciário Trabalhista e que será disposto em tópico próprio.

Destaque-se, ainda que a Uber, quando acionada judicialmente, afirma que a relação entre os motoristas e a Empresa é puramente cível. Como será visto a seguir, na maioria dos contratos pactuados entre os “prestadores de serviço” e as empresas, não há o estabelecimento formal de uma relação de trabalho, mas apenas de uma prestação de serviço de caráter civil.

Não é novidade a tentativa de empresas para fraudar as normas protetivas de trabalho e previdenciárias, usando do argumento que elas apenas fazem a mediação das relações entre aquele que solicita o serviço e aquele que presta. Nesse sentido, essas novas relações de trabalho são, na verdade, novos modos de trabalho precarizantes, que não garantem o mínimo àqueles que trabalham para as plataformas e aplicativos.

Realmente, esses novos modos de trabalho flexibilizaram a mão de obra de forma vista apenas antes do advento das normas de Direito do Trabalho.

3.1.1 O advento de uma nova classe trabalhadora: o precariado

Durante muito tempo, a preocupação acerca do impacto da tecnologia sobre as relações laborais resumiu-se à redução de postos de trabalho cuja atividade poderia ser substituída por máquinas ou robôs.

Ainda em 1999, De Masi escrevera que

Há vários anos que se publicam estudos conjeturais sobre o andamento próximo futuro do desemprego tecnológico. Desde 1979, o Stanford Research Institute anunciava que nos Estados Unidos, até o fim do século XX, 80% das tarefas manuais seriam automatizadas, eliminando entre 20 e 25 milhões de postos de trabalho” (DE MASI, 1999, p. 47)

De fato, a maior preocupação das pessoas era – e ainda é – o aumento do desemprego em razão da substituição do homem pela máquina.

No entanto, o que se tem visto, tanto quanto o fim dos postos de trabalho substituídos pela tecnologia, é o surgimento de diversos novos tipos de trabalhos precários. Por isso, Signes (2016, p. 28) afirma que “o que ocorre é que a forma com que a tecnologia está ‘acabando’ com os ‘trabalhadores’ não é exatamente o fato mais temido”.

Realmente, a popularização da *internet*, a sua chegada aos aparelhos de telefone móveis e o surgimento de aplicativos em cada vez mais alta velocidade, incentivados pelo advento de *startups*, fez com que as atenções se voltassem para os novos postos e formas de trabalho emergentes da tecnologia.

Conforme já foi explorada anteriormente, a chamada economia de compartilhamento ou gig economy refere-se à “forma de oferecimento de bens e serviços por meio das novas tecnologias, principalmente por acesso remoto via rede mundial de computadores e aplicativos em telefones móveis conectados à mesma rede” (SIGNES, 2016, p. 130).

Despreparados para a rápida ascensão dos serviços prestados por aplicativos – o Brasil possui, hoje, um número de smartphones superior ao de habitantes (30ª Pesquisa Anual de Administração e Uso de Tecnologia da Informação nas Empresas, realizada pela Fundação Getúlio Vargas de São Paulo) –, os operadores do Direito precisam encontrar formas de proteção a milhares de trabalhadores que, cada vez mais, têm parte importante ou total de sua renda a partir do trabalho como motoristas de Uber e análogos (MARQUES, 2019).

A forma de exploração propiciada a partir do uso intermediário da tecnologia pode fazer com que relações típicas de trabalho e dependência sejam mascaradas. Ao não se enquadrarem nos institutos existentes, especialmente em razão da suposta autonomia garantida, essas novas relações podem permitir, de um lado, abuso econômico, e, de outro, completo desamparo.

O que se tem verificado nas relações de trabalho derivadas da tecnologia é uma constante violação dos direitos fundamentais trabalhistas.

Nesse sentido, verificam-se diversas situações contrárias a tudo aquilo que o Direito do Trabalho visa proteger, como a transferência dos riscos ao trabalhador – já que aqueles que trabalham por meio das plataformas eletrônicas arcam com os prejuízos do negócio –, a não garantia de salário, o controle ostensivo por parte das plataformas e jornadas ininterruptas e extenuantes.

Apesar de serem consideradas novas relações de trabalho, a exploração remonta ao período anterior ao advento da proteção ao trabalhador, ou seja, quem detém o capital explora a vulnerabilidade dos trabalhadores.

Sabe-se que o Direito do Trabalho surge exatamente para socorrer o trabalhador, visto que a relação de emprego é, por natureza, uma relação desequilibrada. Assim, “o direito do Trabalho [...] adota como premissa a desigualdade entre empregado e empregador e entre capital e trabalho, e procura, dentro de suas limitações, reduzi-la”. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 31)

Nesse contexto, a proteção dos trabalhadores de aplicativos ou plataformas digitais é medida que se faz urgente, o que exige sua abrangência no Direito do Trabalho, pela atuação do Judiciário Trabalhista.

Almeida e Almeida versam que

o Direito do Trabalho atua, especialmente, contra a exploração, privação e marginalização daqueles que dependem da alienação de sua força de trabalho para atender às suas necessidades próprias e familiares, fato que o torna um instrumento da justiça social ou um direito de distribuição. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 25)

Nesse sentido, importante explorar o princípio da proteção, que é um dos princípios mais valiosos do Direito do Trabalho:

Trata-se de um dos primeiros princípios revelados no Direito do Trabalho, tradicionalmente comparecendo nos diversos estudos doutrinários realizados sobre o tema. Conhece-se também pelos epítetos de princípio tutelar, princípio *tuitivo*, princípio *protetivo* ou, ainda, *tutelar-protetivo*, *protetivo-tutelar* e denominações semelhantes.

Informa o princípio tuitivo que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas normas, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro – visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2013, p. 77-78, grifos no original)

Assim, diante da uma manifesta desigualdade entre as partes na relação de trabalho, adota-se o princípio da proteção, para que se possa alcançar “uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes”. (RODRIGUEZ, 2002, p. 83). Em outras palavras, “uma das razões básicas da existência de proteção para os trabalhadores é a desigualdade do poder de negociação e a falta de uma verdadeira autonomia da vontade no momento de acertar as condições de trabalho” (SIGNES, 2016, p. 36).

A falta de proteção é exatamente o que ocorre nas relações de trabalho derivadas da tecnologia ora tratadas, já que as plataformas fixam as condições de trabalho e os trabalhadores podem apenas aceitá-las, sem direito de contestar ou negociar o que está sendo disposto, e sofrendo de forma exclusiva os prejuízos do negócio. Por isso, afirma Signes que

Hoje em dia, o proprietário da plataforma fixa as condições – em seu benefício – e os trabalhadores devem aceitá-las, sob pena de não trabalharem. Por isto, o contrato de trabalho se baseia, fundamentalmente, em normas imperativas, não disponíveis às partes. A norma trabalhista deve impor-se à vontade das partes, a partir do momento em que se verifique que o desequilíbrio de poder faz com que não haja liberdade contratual real para o trabalhador. Com efeito, a legislação trabalhista, desde a sua criação, impôs limites de aceitação de determinadas condições de trabalho por parte dos trabalhadores, ao entender que estes não as aceitavam voluntariamente, mas que estão são impostas pela contraparte” (SIGNES, 2016, p. 37).

A despeito disso, os detentores das plataformas e dos aplicativos insistem na argumentação de que os prestadores de serviços são autônomos, com a nítida intenção de burlar as legislações trabalhistas e previdenciárias. Essas plataformas virtuais, que criam uma infraestrutura invisível a conectar oferta e demanda, não conseguem seu êxito sem que a prestação de serviços ocorra de forma precária. Pelo contrário, “triunfo é aproveitar uma legislação menos protetora para os autônomos e uma liberdade de fixação de preços” (SIGNES, 2016, p. 29). Dito de outras forma, “não contratar trabalhadores protegidos permite oferecer os serviços a menor preço dada a redução de custos resultados da não aplicação das proteções laborais” (SIGNES, 2016, p. 36).

Merece destaque o fato de que não é incomum ouvir dos próprios motoristas e entregadores de aplicativos que “estão fazendo isso por estarem desempregados”. A percepção distorcida sobre o *status* dessas novas atividades propiciadas pelo uso da tecnologia é compartilhada, assim, até mesmo por quem as exerce.

Essa perspectiva que os trabalhadores de aplicativos e plataformas têm de si mesmos é a denominada síndrome de patrão:

Esta ideologia e, conseqüentemente, a postura e o sentimento que geram no trabalhador, ao desenvolverem neste a Síndrome de Patrão, faz com que ele aja como se “estivesse” empregado, mas não como se “fosse” empregado, ou desejando que assim não permaneça por muito tempo, extinguindo em seu íntimo o sentimento de pertença à sua categoria, retirando-o da busca por melhoria de direitos, aumentando o estranhamento no trabalho e, finalmente, fulminando a luta pelo reconhecimento de classe. A Síndrome de Patrão pode também levar o empregado a rescindir o contrato de trabalho por considerar mais “vantajoso” patrimonialmente constituir sua própria empresa, passando assim a ser o “patrão” tanto de si mesmo como de outros – seus futuros empregados. (TEODORO, 2017, p. 18)

Portanto, muitos trabalhadores de plataformas eletrônicas não percebem que estão sendo explorados e que seus direitos estão sendo retirados, considerando que são “patrões de si mesmos”.

Teodoro (2017, p. 18) dispõe que há um constante incentivo por parte do Estado ao empreendedorismo, o que incentiva mais ainda o crescimento da síndrome de patrão na classe

trabalhadora. Nesse sentido, lembra-se que a Lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, criou o Estatuto Nacional das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, estabelecendo as normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios.

O estímulo ao empreendedorismo, assim como ao trabalho autônomo é mais uma consequência das mudanças que a 4ª Revolução Industrial trouxe para a organização da produção capitalista. Conforme Gaia,

O trabalho por meio das tecnologias embute a ideia de autonomia na forma da execução da atividade ou tarefa. A dinâmica do trabalho envolvendo a tecnologia da informação é propícia ao desenvolvimento da liberdade do trabalhador, em razão da própria forma de execução do trabalho. (GAIA, 2019, p. 47)

Contudo, ao mesmo tempo em que a tecnologia permitiu que os trabalhadores saíssem do âmbito da estrutura da fábrica e trabalhassem fora dela, dando-lhe uma ideia ilusória de flexibilidade de jornada, incentivou a criação de uma nova classe denominada “precariado”.

O precariado “é uma classe social que se desloca de tarefa em tarefa para conseguir se sustentar enquanto perde seus direitos trabalhistas, ganhos das negociações coletivas e segurança no trabalho”. (SIGNES, 2016, p. 30)

Ou seja, ao mesmo tempo em que os trabalhadores de plataformas têm a impressão de que estão executando o trabalho com mais liberdade, estão também perdendo direitos trabalhistas.

Friderich e Oliveira Neto dispõem que:

O trabalho precário vem se consolidando desde a segunda metade do século XX tanto nos países centrais quanto nos periféricos. A flexibilidade imposta ao mercado de trabalho a partir dos princípios do neoliberalismo, resulta em externalidade negativas. A redução das garantias próprias do trabalho assalariado, notadamente a motivação da rescisão do contrato de trabalho resultou no que Guy Standing classificou como “precariado global”. (FRIDERICH; OLIVEIRA NETO, 2019, p. 338)

Guy Standing (2017, p. 19-20) versa que a classe dos precariados não é homogênea, mas afirma que aqueles trabalhadores temporários ou de meio período e/ou que dependem de outros para serem alocados em tarefas sobre as quais têm pouco controle têm grandes chances de serem identificados como precariados. Nesse sentido, é possível enquadrar os trabalhadores de plataformas nos casos dispostos por Standing.

O CEO da Clowdflower (hoje denominada Figure Eight) versa que antes da internet, seria muito difícil encontrar alguém que trabalhasse para você por alguns minutos e logo em seguida fosse despedido. (DE STEFANO, 2016, p. 12). O CEO da Amazon, por sua vez, trata os trabalhadores como “human-as-service”, ou seja como humanos a serviços de outros. (DE STEFANO, 2016, p. 12)

Isso apenas demonstra como os trabalhadores de plataformas são considerados descartáveis e plenamente substituíveis, de forma que não há, por parte dessas plataformas, qualquer preocupação com o bem-estar dos prestadores de serviços ou com a concretização de seus direitos. Por isso, De Stefano (2016, p. 12) entende que eles têm sido tratados como trabalhadores invisíveis, da mesma forma que já ocorre, há muito, com os trabalhadores domésticos.

Embora venha-se discutindo a existência ou de vínculo desses trabalhadores, tem-se falado pouco sobre os efetivos direitos e garantias que eles devem ter assegurados na execução de seu trabalho. Daí a grande importância da discussão que é objeto deste trabalho, especialmente ao se considerar a tendência de aumento desses postos de trabalho nos próximos anos.

Para tanto, é necessário que se discuta e entenda o conceito da relação de trabalho e, portanto, a competência da Justiça do Trabalho para julgá-la, o que será visto no tópico a seguir.

3.2 Da relação de trabalho

A Emenda Constitucional nº 45 de 2004 modificou a competência da Justiça do Trabalho de forma singular.

Como foi visto no capítulo 2, a Justiça do Trabalho passou a ser competente também para julgar as relações de trabalho. Anteriormente, a Justiça do Trabalho tinha competência para julgar apenas as relações de emprego (relações trabalhistas *stricto sensu*) e outras causas que delas derivassem.

Assim, o art. 114, incisos I e IX da Constituição Federal, passou a dispor o 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, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

[...]

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (BRASIL, 1988)

Ou seja, com a inserção desses dois incisos no art. 114 da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para julgar também as relações de trabalho.

Após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45, muito se foi discutido sobre a abrangência da expressão relação de trabalho.

Garcia (2012, p. 85) dispõe que a relação de trabalho “é uma modalidade de relação jurídica, tendo por objeto, justamente a atividade laboral”. Nesse sentido, pode-se afirmar que a relação de trabalho é gênero, da qual a relação de emprego é uma das espécie.

Para Amauri Mascaro Nascimento,

Relação de trabalho, no sentido da doutrina, é gênero que comporta diversas modalidades, não só o empregado, mas o avulso, o temporário, o eventual e o autônomo, motivo pelo qual, a prevalecer a aplicação do texto constitucional, todos esses tipos de trabalho agora encontram na Justiça do Trabalho o órgão judicial competente para apreciar as suas questões. (NASCIMENTO, 2009, p. 218)

Contudo, para que se entenda a relação de trabalho e sua abrangência, é necessário que se verse primeiro sobre o significado da própria ideia de “trabalho”, o que será discutido no próximo tópico.

3.2.1 Da Necessidade de se ressignificar o trabalho

Sendo assim, para que se entenda o conceito de relação de trabalho, é necessário que se entenda primeiro o que é trabalho e qual a sua importância para as relações laborais.

O dicionário define trabalho como:

tra.ba.lho *s.m* 1 Atividade profissional, remunerada ou não <*t. de meio expediente*> <*t. voluntário*> 2 atividade produtiva ou criativa, exercida para determinado fim <*t. manual*> 3 o resultado ou o exercício dessas atividades <*o t. de um jornalista*> <*um belo t. de tapeçaria*> 4 local onde a atividade é exercida <*mora perto do t.*> 5 esforço, lida [...] (TRABALHO..., 2004, p. 726)

Segundo Moraes e Zwicker (2017, p. 42), “A importância do elemento trabalho – e sua necessidade de valorização, proteção e salvaguarda – é premissa universal”.

Pode-se dizer que a palavra trabalho tem diversas acepções, significando ao mesmo tempo a atividade que é profissionalmente exercida, sendo remunerada ou não, assim como

outras atividades exercidas com esforço físico ou intelectual, a atividade criativa, além do esforço feito nas atividades desenvolvidas por alguém.

Também significa o nome que é dado às atividades profissionais desenvolvidas por alguém, bem como o local onde as atividades profissionais são desenvolvidas.

Nesta senda, cabe dispor que a expressão “trabalho” tem várias acepções, não apenas no sentido jurídico, mas também no sentido econômico, filosófico e sociológico.

No sentido econômico, pode-se entender o trabalho como “um resultado útil, prático” (OLIVEIRA, 1997, p. 33) Para Nitti (*apud* MORAES FILHO, 2014, p. 40), “o trabalho no sentido econômico é “toda energia humana empregada tendo em vista um escopo produtivo”.

No sentido sociológico, o trabalho é entendido como uma forma de unir as pessoas para fazerem frente às lutas sociais. Essa união leva à formação de grupos de trabalhadores, como os sindicatos, que tem a finalidade de lutar por condições de trabalho melhores e, também, desenvolver as relações coletivas de trabalho. (GARCIA, 2012, p. 102).

Já no sentido filosófico, Battaglia (*apud* GARCIA, 2012, p. 101) dispõe que “o trabalho é todo desdobramento do espírito, enquanto atividade, sejam os seus fins meramente teóricos, sejam, ao contrário, práticos”.

Ou seja, o trabalho é entendido como a força que é despendida por um ser humano para realizar alguma atividade que dê origem a uma utilidade ou a um bem jurídico.

No entanto, não se pode olvidar de que a palavra trabalho implica uma diversidade de significados, não sendo fácil delimitá-la.

Em sua acepção jurídica pode-se entender o trabalho como “a atividade da pessoa natural, de valor social, que envolva certo esforço físico, realizada para o atendimento das necessidades humanas, objeto de incidência normativa”. (GARCIA, 2012, p. 103)

Contudo, segundo Giglio e Corrêa:

Nem todo o trabalho humano é objeto de regulamentação pelo Direito: aquele que não é feito em proveito de outrem, mas é executado em exclusivo benefício do próprio trabalhador, como o conserto de uma torneira de sua moradia, ou do colecionador que prega selos em álbuns para sua recreação, não é realizado em decorrência de qualquer vínculo, e portanto não é objeto das normas trabalhistas. Além disso, o trabalho gratuito ou voluntário não cria direito (de ser exigido ou regulado) nem estabelece obrigações jurídicas (do prestador ou de quem dele se beneficia), mas apenas morais, sendo portanto estranho ao mundo do Direito. (GIGLIO; CORRÊA, 2007, p. 38)

Nos primórdios, o trabalho tinha a acepção de um castigo ou uma pena. Por isso, na Antiguidade Clássica, evitava-se o trabalho:

Segundo Tilgher, os gregos (a Antiguidade em geral) conceberam o trabalho como um castigo e como uma dor; basta lembrar que o termo grego *pónos*, que significa trabalho, tem a mesma raiz que a palavra latina *poena*. Em ambos está presente a mesma ideia de tarefa penosa e pesada, como em fadiga, trabalho, pena. Para Lucien Fébvre, a palavra veio do sentido de tortura — *tripaliare*, torturar com o *tripalium*, máquina de três pontas. Na observação de Robertis, não possui a Antiguidade uma palavra equivalente a nosso trabalho, na qual se destacam as notas de fadiga e de pena, mas igualmente a de força e altivez, exaltada vigorosamente pela consideração social.

Apesar do debate e das hipóteses, vence hoje a opinião de que “trabalhar se prende ao neutro latim *palum*, fonte do português *pau*, por meio de um adjetivo *tripalis*, ‘composto de três paus’, de que se deduziu um neutro *tripalium*, apenas atestado em variante *trepalium*, ‘ecúleo’ cavalete de três paus, usado para sujeitar os cavalos no ato de se lhes aplicar a ferradura”. Dessa concepção, passou *tripaliare*, alterado por assimilação em *trapaliare*, a dizer-se toda e qualquer atividade, mesmo intelectual. (MORAES FILHO, 2014, p. 39)

Há muito, não mais se concebe o trabalho como pena ou castigo. Na verdade, hoje, tem-se que o trabalho deve visar a concretização da dignidade da pessoa humana do trabalhador. “O trabalho é um direito fundamental da pessoa, que dignifica a vida e propicia o desenvolvimento e o progresso da humanidade”. (GARCIA, 2012, p. 93)

A concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, é a concretização do denominado trabalho decente, que segundo Brito Filho:

é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e a preservação de sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais. (BRITO FILHO, 2006, p.128)

Na concepção da OIT, o trabalho decente:

sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020)

Nessa senda, o trabalho que é direito fundamental é o trabalho decente, com dignidade, que nessas condições deve ser assegurado pelo Estado nas relações trabalhistas, assim como o pleno emprego e a construção de um sociedade livre, justa e solidária, que são objetivos da República Federativa do Brasil dispostos no artigo 3º da Constituição Federal.

No entanto, na sociedade atual, tem-se percebido que

a atualidade parece exigir que o trabalho da pessoa cada vez mais se aproxime do da máquina – que não possui direitos, vontade, nada questiona, não se cansa e não cria resistência. Nessa nova dinâmica, trabalhador e máquina devem exercer uma perfeita harmonia, uma relação orquestrada, donde se pode dizer que o trabalho rouba ainda mais as felicidades, invade ainda mais as subjetividades e – no limite – pode inviabilizar até mesmo a possibilidade que temos de nos desconectar dele. (VIANA; TEODORO, 2017, p. 313)

Essa visão inclui as novas formas de trabalho derivadas da economia de compartilhamento, que criam uma nova classe trabalhadora denominada precariado, conforme anteriormente analisado.

É certo que aqueles que se utilizam das plataformas de economia de compartilhamento para trabalhar têm seus direitos fundamentais lesionados diariamente. Como dito, essas pessoas trabalham em condições precárias de trabalho, não recebendo um salário mínimo, apesar das jornadas extenuantes, sem garantias trabalhistas ou previdenciárias.

As empresas de tecnologia fraudam essas relações afirmando que apenas colocam os solicitantes em contato com os prestadores de serviços, facilitando a conexão entre eles.

Aqueles que se utilizam das plataformas para trabalhar têm a falsa ilusão de que são autônomos, sem visualizar a péssima relação de custo-benefício oferecida pelas plataformas. De fato, possuem todo o desgaste e prejuízo daqueles que contam com uma relação de emprego, mas sem que tenham os benefícios tanto daqueles em relações formais de emprego e a consequente proteção dos direitos trabalhistas, quanto dos verdadeiramente autônomos, na gestão de lucros e do negócio.

As grandes empresas, por sua vez, aproveitam-se de situações econômicas ruins e da vulnerabilidade gerada pela falta de emprego, para explorar os trabalhadores.

Nesse contexto, o termo trabalho precisa ser ressignificado. É necessário que a ele seja conferida uma concepção mais humanista, em que os direitos fundamentais sejam verdadeiramente tutelados e aplicados nas relações trabalhistas, não se resumindo, portanto, a uma mera necessidade. O trabalho deve ser visto, pois, como uma condição de liberdade.

A Constituição Federal de 1988, no art. 136, dispõe o seguinte:

Art. 136 – O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa. (BRASIL, 1988)

O dispositivo traz a forma pela qual o trabalho deve ser concretizado na sociedade atual: não como um dever-obrigação, mas como um dever-direito. E é nesse sentido que a

concepção de trabalho deve ser compreendida na relação de trabalho em sua acepção *lato sensu*.

3.2.2 Do significado da relação de trabalho na concepção atual

A relação de trabalho é entendida, segundo Nascimento, como “toda relação jurídica cujo objeto residir na atividade profissional e pessoal de pessoa física para outrem, o que abrangerá não apenas as relações de emprego mas outras relações jurídicas ou contratos de atividade profissional de trabalhadores, embora a outro título”. (NASCIMENTO, 2009, p. 219-220)

Giglio e Corrêa versam o seguinte:

Parece-nos que a relação de trabalho consiste no vínculo resultante da prestação pessoal de serviços em proveito de outrem, pessoa física ou jurídica, que os remunera.

[...]

Sendo assim, a relação de trabalho é um vínculo necessariamente oneroso e estabelecido *intuitu personae*, em relação ao prestador de serviço. Entretanto, a exemplo do contrato de emprego, o liame de trabalho não exige forma especial. Mas, como todo ajuste jurídico, pressupõe agente capaz, objeto lícito, ou não vedado por lei, e autenticidade de vontade, manifestada sem vício. (GIGLIO; CORRÊA, 2007, p. 37-38)

EÇA (2019, p. 81) dispõe que “esse conceito legal de trabalho denota a prestação exclusiva por pessoas naturais (físicas), vez que as pessoas jurídicas e os assemelhados prestam serviços, o que os coloca fora da tutela da Justiça do Trabalho, sob esta angulação”.

Dessa forma, com arrimo nos autores citados, pode-se entender a relação de trabalho como a prestação de um serviço de caráter profissional por pessoa natural a outra pessoa, seja ela física ou jurídica, com caráter oneroso.

Para Tupinambá (2006, p.113), para que seja caracterizada a relação de trabalho, é necessária a junção de dois requisitos, a individualização do esforço humano voltado para a realização de um fim e a contraprestação como objetivo central do dispêndio de força humana. A autora afirma que

O primeiro, a individualização do esforço, pressupõe a ideia de que o trabalhador seja sempre uma pessoa física, o que garante a conservação do verdadeiro paciente da Justiça do Trabalho, quem seja, aquele que teve sua força de trabalho explorada em um contexto empresarial de Capital versus mão-de-obra, não recebendo os respectivos direitos trabalhistas, direitos estes de caráter alimentar.

[...]

Já a contraprestação como objetivo central do dispêndio de força humana, implica, de certa forma, em dependência ou subordinação mitigada, ou seja, não mais se dirige exatamente ao pólo contrário da relação de trabalho estabelecida. Não se trata aqui do empregado subordinado ao empregador, mas do trabalhador dependente da boa realização de sua prestação de serviço, inserida nos moldes das expectativas de quem o contratou. A contraprestação coincide com o resultado do trabalho humano no mundo real dirigido a um objetivo prévio determinado pela parte contratante. (TUPINAMBÁ, 2006, p. 113-116)

Por fim, é interessante verificar o que a Recomendação n° 198 da Organização Internacional do Trabalho de 2006 (que dispõe sobre as Relações de Trabalho) versa sobre o assunto.

Essa recomendação traz dispositivo que versa sobre as ações que cada país deverá realizar para proteger os trabalhadores na relação de trabalho, conforme se verifica abaixo:

4. A Política Nacional deverá incluir, pelo menos, medidas para:

- (a) fornecer às partes interessadas, particularmente empregadores e trabalhadores, orientações sobre como determinar efetivamente a existência de uma relação de trabalho e sobre a distinção entre trabalhadores assalariados e independentes;
 - (b) lutar contra relações de trabalho fraudulentas, no contexto de, por exemplo, outras relações que podem incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais que ocultam a verdadeira situação legal, entendendo que há uma relação de trabalho fraudulenta quando um empregador considera um funcionário como se não estivesse, de maneira a ocultar seu verdadeiro status legal, e que possam surgir situações nas quais acordos contratuais resultem em privação de proteção dos trabalhadores a que têm direito;
 - (c) adotar regras aplicáveis a todas as formas de acordos contratuais, incluindo aqueles que vinculam várias partes, para que os trabalhadores assalariados tenham a proteção a que têm direito;
 - (d) garantir que as regras aplicáveis a todas as formas de acordos contratuais estipulem quem é responsável pela proteção que eles fornecem;
 - (e) fornecer às partes interessadas, e em particular empregadores e trabalhadores, acesso efetivo a procedimentos e mecanismos rápidos, baratos, justos e eficazes para a solução de controvérsias relativas à existência e condições de um relacionamento de trabalho;
 - (f) garantir o cumprimento e a aplicação efetiva da legislação sobre as relações de trabalho, e
 - (g) prover treinamento apropriado e adequado sobre normas trabalhistas internacionais relevantes, lei comparativa e jurisprudência para o judiciário, árbitros, mediadores, inspetores de trabalho e outras pessoas responsáveis pela resolução de disputas e cumprimento das leis e normas trabalhistas nacionais.
- (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006)

Ou seja, a Recomendação n° 198 da OIT traz diretrizes que devem ser observadas pelos Estados-membros com a função de proteger os trabalhadores vinculados por meio de uma relação de trabalho, destacando a necessidade de esses países disporem sobre o que seria uma relação de trabalho, sobre o que seria uma relação de emprego e a diferença entre os empregados e os demais trabalhadores. Conforme Fausto Siqueira Gaia,

Um dos aspectos mais relevantes tratados pela recomendação n° 198 da OIT foi o de estabelecer que os fatos relativos à forma de execução de trabalho e ao pagamento da remuneração devem ser considerados para a fixação da existência de uma relação de trabalho em detrimento dos aspectos meramente formais estabelecidos nos contratos. Os aspectos formais adotados nos contratos são incapazes de privar o trabalhador do reconhecimento de seus direitos¹². (GAIA, 2019, p. 270-271)

Ou seja, segundo a Recomendação n° 198 da OIT, para que haja uma relação de trabalho é necessário que esteja presente os seguintes requisitos: o modo como o trabalho deve ser executado e a remuneração do trabalhador.

A Recomendação traz, assim, requisitos diferentes do que é trazido pela doutrina, como foi visto anteriormente. Contudo, a função da Recomendação é apenas “aconselhar” os países sobre o que deve ser feito por eles, não sendo obrigatória.

No Brasil, contudo, não há ainda nenhuma norma que verse sobre os requisitos do que seria uma relação de trabalho. Mesmo no que toca à relação de emprego, falta, no artigo 3° da CLT, uma maior especificidade sobre os requisitos para a sua configuração.

Sobre serviço e trabalho, Garcia dispõe o seguinte:

como se nota, há certa identificação conceitual entre os termos serviço e trabalho. No entanto, nem toda prestação de serviço é objeto da relação de trabalho propriamente. Em outras palavras, nem toda prestação de serviço identifica-se com o trabalho em seu verdadeiro sentido. (GARCIA, 2012, p. 105)

Assim, nem todo serviço que for prestado será tutelada pela Justiça do Trabalho. Isso porque, conforme já foi dito anteriormente, para que seja configurada uma relação de trabalho, é necessário que o prestador do serviço seja uma pessoa física. Além disso, se a prestação for para si próprio também não entra na tutela da relação de trabalho. Igualmente, há serviços prestados por faculdade ou caridade, como na relação interpessoal por amizade, sem que o objeto do serviço prestado seja entendido como um produto com contraprestação de ordem financeira.

A esse respeito, Viana escreveu em 2005:

Quais os tipos de trabalho que se excluem da nova competência?
Em princípio, deve-se excluir todas as hipóteses de trabalho por conta própria – com a ressalva que faremos adiante.

¹² No contrato de trabalho vige o princípio da primazia da realidade sobre a forma, que segundo Plá Rodríguez, é assim definido: o princípio da primazia da realidade significa que em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno nos fatos. (PLÁ RODRIGUEZ, 2002, p. 339) Se o que tiver disposto no contrato de trabalho não for a realidade, ou seja, não for o que acontece na prática, será considerado a realidade e não o que formalmente foi pactuado.

Assim, ficam de fora as hipóteses em que o trabalhador faz a sua obra e consome, ou – num momento subsequente ao de sua produção – transfere a sua propriedade, como acontece com o artesão de feira. É que, no primeiro caso, não há qualquer relação, muito menos jurídica; e, no outro, a relação não é de trabalho, mas de compra e venda ou qualquer outra que importe alienação do domínio. (VIANA, 2005, p. 265-266)

Registre-se, que, embora haja trabalhadores de plataformas que usam das mesmas para complementação de renda, grande parte tem no trabalho em plataforma digital o próprio sustento e de sua família.

Nesse contexto, entende-se que, considerando-se os requisitos invocados para a configuração da relação de trabalho, não se pode deixar de se enquadrar aqueles trabalhadores que atuam por meio de plataforma nessas relações, visto que são pessoas físicas que prestam serviço de forma pessoal e onerosa para as plataformas eletrônicas, sejam elas os sites ou aplicativos.

Esta é uma das controvérsias trazidas para as ações trabalhistas, ajuizadas perante a Justiça do Trabalho por esses trabalhadores. As empresas que gerem as plataformas eletrônicas, por sua vez, isentam-se da relação de emprego, embora não da relação de trabalho. Eventualmente, tenta-se o enquadramento desses trabalhadores como autônomos.

O autônomo, conforme o art. 9º, inciso V, alínea L, do Decreto n. 3.048/1999, é “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não;”. (BRASIL, 1999)

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) trouxe o seguinte dispositivo sobre o autônomo: “Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”¹³. (BRASIL, 2017)

O trabalhador autônomo, portanto, é a pessoa que presta um serviço (atividade econômica) a outra pessoa, por conta própria, de forma a arcar com todos os riscos do empreendimento.

Nesse sentido, Gonçalves versa que o autônomo

[...] é a pessoa física que dirige o seu próprio trabalho, com liberdade de iniciativa, autodeterminação técnica e poder de organização, em favor de uma pluralidade de credores, assumindo os riscos inerentes ao negócio. Sem ingerência alheia, possui ampla discricionariedade na produção, detendo as ferramentas de labor, maquinário e o local de funcionamento. Negocia preços diretamente com os clientes e escolhe a maneira de realizar os serviços como melhor lhe aprouver. Atua, pois, como patrão

¹³ O dispositivo trazido pela Reforma não modificou em nada o que já estava consolidado na lei e na doutrina.

de si mesmo, sem submissão ao comando do tomador de serviços, não estando inserido no círculo diretivo e disciplinar da empresa tomadora. (GONÇALVES 2017, p. 186-187)

Já Delgado assim dispõe sobre o trabalho autônomo:

O trabalho autônomo consiste, entre todas as figuras próximas à do empregado, naquela que tem maior generalidade, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo. Na verdade, as relações autônomas de trabalho consubstanciam leque bastante diversificado, guardando até mesmo razoável distinção entre si.

Os diversificados vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego essencialmente pela falta do elemento fático-jurídico da *subordinação*.

[...]

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador de serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de serviços. (DELGADO, 2016, p. 358)

Sendo assim, pode-se entender que a diferença principal entre o trabalhador subordinado e o trabalhador autônomo, é a autonomia que este possui para gerir o seu trabalho, sendo que ele que escolherá o modo como executará o serviço.

De Stefano (2016, p. 12) dispõe que, em muitos casos, os termos e condições dos contratos que são pactuados entre os que prestam os serviços e as plataformas eletrônicas consideram os trabalhadores como autônomos, excluindo qualquer relação de emprego que ali possa haver. No entanto, mesmo esses contratos excluem a relação de emprego, mas não a de trabalho.

Nesse ponto, desde a ampliação da Emenda Constitucional n° 45 de 2004, caso esses trabalhadores sejam considerados autônomos, não há como se afastar a competência da Justiça do Trabalho para julgar essas relações.

Alípio Roberto Figueiredo Cara já versava que:

Assim, pela primeira e específica regra constitucional sobre a competência trabalhista, originando a ação da relação de trabalho, e sem necessidade de qualquer “interpretação ampliativa” a competência, e portanto o Juiz Natural, é da Justiça Especializada, ainda que para a decisão da causa o Magistrado do Trabalho tenha que se valer do Código Civil, Código de Defesa do Consumidor, Código Processo Civil ou qualquer outro dispositivo de direito material ou processual, até porque, por expressa determinação legal, o direito comum, material ou processual, é “fonte

subsidiária do direito do trabalho, naquilo que não for incompatível com os princípios fundamentais deste” (CLT, arts. 8º e 769). CARA, 2005, p. 21)

Deste modo, mesmo que configurados apenas os requisitos que constituem a relação de trabalho, ainda que autônomo, a competência já seria da Justiça do Trabalho.

Para Tupinambá,

Deve-se reconhecer que a alteração no texto constitucional, sob este enfoque, implica em concentração e preocupação ainda maior com o verdadeiro destinatário da Justiça Especializada. A idéia é fazer com que a Justiça do Trabalho, a partir de agora, cumpra melhor ainda o seu desígnio, buscando a eficiência do relevante papel social que representa, qual seja, de fazer valer no concreto os direitos trabalhistas, e não apenas os direitos dos empregados. Neste ponto, a Reforma representa verdadeiro tapa com luva de pelica na informalidade, infelizmente, tão representativa do contexto social brasileiro. (TUPINAMBÁ, 2006, p. 113)

No entanto, a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça (MOTORISTA..., 2019), em recente decisão em sede de Conflito de Competência, nos autos do processo CC nº 164544/MG (2019/0079952-0), considerou que os trabalhadores de aplicativos seriam autônomos, mas que a competência para julgar suas ações não seria da Justiça do Trabalho, e sim da Justiça Comum, no caso em questão do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual. (BRASIL, conflito de competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0, 2019).

Na ação intentada na origem, o motorista de aplicativo interpôs a ação no juízo estadual solicitando a reativação da sua conta no aplicativo, além do ressarcimento por danos materiais e morais.

Nesse sentido, o juiz estadual entendeu que não era da sua competência julgar tal ação e a remeteu para a Justiça do Trabalho, a qual também se declarou incompetente para julgar a matéria, suscitando o conflito de competência perante o STJ, sob a alegação de que não estava caracterizado o vínculo empregatício.

Discorda-se do posicionamento adotado pelo STJ, já que, desde a alteração que a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 promoveu na Constituição de 1988, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para julgar ações tais, já que, independentemente da discussão relativa à relação de emprego, essas relações já estariam abrangidas na expressão relação de trabalho que está disposta no inciso I do art. 114 da Constituição Federal de 1988.

Na decisão, o STJ usou do argumento de que a relação entre o motorista e o aplicativo de mobilidade seria civil e de que o motorista seria um , resultando, portanto, na competência da Justiça estadual. Contudo, primeiro há que se dizer que o STJ confundiu autônomo com microempreendedor, que são coisas diferentes, já que os motoristas de aplicativo não constituem pessoas jurídicas. Ademais, o STJ não tem competência para julgar o assunto, já que é matéria constitucional e, portanto seria do STF a competência para julgar a matéria.

Por outro lado, a Uber, por exemplo, tem utilizado do argumento acerca da relação jurídica civil para tentar afastar da Justiça do Trabalho a competência para julgar as lides relativas aos seus motoristas.

Na sentença proferida em 16/05/2019, nos autos do processo nº 0010537-80.2018.5.03.0013, ajuizado perante a 13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, sobre a arguição de incompetência absoluta que a Uber alegou em sede de preliminar em sua defesa, a juíza Solainy Beltrao dos Santos entendeu o seguinte:

A reclamada argui a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciação do feito, sob a alegação de que as causas envolvendo litígio entre ela e o condutor têm natureza cível, logo não podem ser apreciadas pela Especializada. Nessa ordem de ideias, é mister evidenciar que a EC 45/2014 ampliou sobremaneira a competência da Justiça do Trabalho, sendo que em se tratando de tema relativo à matéria trabalhista, atrai-se a competência para a Especializada. Além disso, não se está a discutir as matérias elencadas em preliminar, mas suposto vínculo empregatício entre as partes, o que, inarredavelmente, atrai a competência da Justiça do Trabalho. (BRASIL, Processo nº 0010537-80.2018.5.03.0013, 2019)

Ou seja, um dos argumentos que a Uber utiliza é de que a natureza do pacto firmado entre o motorista de aplicativo e a Empresa é de natureza civil.

Contudo, ainda que o Código Civil discipline as relações relativas ao autônomo e ao eventual, quando não houver lei específica, a relação jurídica pactuada entre o motorista e a Uber, é, no mínimo, uma relação de trabalho, já que presentes os requisitos que a compreendem, isto é, o motorista é uma pessoa física que presta um serviço de caráter profissional para uma pessoa jurídica, de forma que o motorista está dispendendo sua força de trabalho naquela atividade, ou seja, está prestando um serviço de caráter profissional, não havendo que se falar em relação civil.

Sendo assim, é portanto, da competência Justiça do Trabalho, julgá-la, conforme o que dispõe o inciso I do art. 114 da Constituição Federal de 1988.

Na decisão da Juíza nesse processo, o motorista do Uber foi considerado empregado, de forma que, mesmo que essa não fosse a conclusão da Juíza, se poderia pensar numa categoria intermediária que abarcasse os motoristas de aplicativos e tantos outros trabalhadores de plataforma, o que tem sido feito também em outros países, como será visto no próximo tópico.

Ou seja, a discussão recorrente é de qual seria a relação existente entre o trabalhador de plataforma e a plataforma. Contudo, conforme se verá no próximo tópico, o assunto ainda se encontra muito controverso na doutrina, principalmente devido à dificuldade de se enquadrar o requisito fático-jurídico da subordinação nessas relações.

Porém, há países que se utilizaram de categorias intermediárias para enquadrar esses trabalhadores, o que talvez também seria uma opção para o Brasil.

De toda forma, toda a polêmica será vista no tópico a seguir.

3.2.3 Trabalhadores de plataformas eletrônicas: autônomos ou empregados?

Muito se tem questionado sobre os trabalhadores de plataformas e a relação jurídica que eles têm com a plataforma para a qual trabalham

Isso tem ocorrido não apenas no Brasil, como em outros países, como Estados Unidos, Itália, Alemanha, dentre outros.

A doutrina brasileira trabalhista tem discutido muito acerca do status jurídicos desses trabalhadores. A discussão é centrada no fato deSses trabalhadores serem autônomos ou empregados.

Conforme visto no tópico anterior, o autônomo é aquele que dispõe sobre o modo como o seu trabalho será executado. É isso que os diferencia dos empregados, sendo que estes são subordinados aos empregadores, não possuindo a liberdade para exercer seu trabalho.

Sobre o assunto é importante versar que:

A maior parte das empresas que atua na economia de compartilhamento e parcela dos autores entendem que as atividades realizadas pelos trabalhadores caracteriza trabalho autônomo. Afirmam que não há ou que é reduzida a subordinação, que há total liberdade dos trabalhadores em realizarem suas tarefas em quantidade, momento e local que desejarem, que não há obrigação em executar um número mínimo de atividades, que não é exigida a oferta ou execução de serviços por somente uma única plataforma ou aplicativo, que os trabalhadores possuem os seus próprios instrumentos de trabalho para a realização do serviço, que o risco da atividade é suportado pelo trabalhador, que o pagamento é feito de acordo com a quantidade de serviços feitos, que o prestador de serviços é um empreendedor com condições de organizar e gerenciar as suas atividades, que existe grande flexibilidade, que as tarefas realizadas são pontuais e que o trabalhador define o método de retribuição pelo serviço prestado. (ALOISI, 2015 *apud* KALIL, 2016, p. 150)

Assim, o argumento utilizado pelas empresas é de que esses trabalhadores são autônomos, de forma que a subordinação é nula ou limitada e que são os próprios trabalhadores de plataformas que dispõem sobre o modo da execução de seu próprio trabalho.

No entanto, baseando-se no principal requisito do trabalhador autônomo e conforme tudo que se falou até aqui, pode-se logo entender que no caso dos trabalhadores de plataformas eletrônicas, dificilmente existe efetiva autonomia de trabalho.

Na verdade, Signes dispõe que:

Com a evolução do mercado de trabalho nos últimos anos, tem-se constatado um aumento da substituição da mão de obra laboral por mão de obra “autônoma”. De fato, a extrema flexibilidade na utilização desse mão de obra e a transferência dos riscos da empresa ao prestador de serviços, mediante a utilização da figura do autônomo tem-se transformado em realidade para grande parte da força de trabalho, que vai muito além da “on-demandeconomy”. (SIGNES, 2016, 39-40)

Portanto, a questão relacionada à mão de obra autônoma não é limitada às questões relativas aos trabalhadores que atuam por meio das plataformas eletrônicas e aplicativos, sendo algo que já se desenvolve na sociedade há mais tempo.

Na verdade, incentiva-se a mão de obra a se tornar autônoma, apenas para se fraudar a relação trabalhista, e as empresas ficarem isentas de garantir os direitos trabalhistas e previdenciários.

Nesse sentido, uma das maiores preocupações de Signes (2016, p. 36) é exatamente o fato de que esses trabalhadores acabam arcando com os riscos do negócio, não possuindo a estrutura que uma empresa tem para isso.

Há um desequilíbrio latente entre as partes da relação nos trabalhos relativos às plataformas e aplicativos, sendo a causa principal de todos os riscos a que esses trabalhadores

estão sujeitos “os baixos salários, o excesso de flexibilidade, a transferência dos riscos inerentes ao negócio ao trabalhador, o “sequestro” da clientela, etc”. (SIGNES, 2016, p. 36-37)

Sendo assim, ainda que sejam denominados como trabalhadores autônomos, dificilmente esses trabalhadores se enquadram nos requisitos relativos ao trabalho autônomo, sendo a invocação da autonomia apenas uma forma de se tentar evitar que os direitos trabalhistas e previdenciários sejam assegurados nessas relações.

No entanto, não havendo autonomia em sua atuação, é necessário verificar com maior profundidade a questão relativa à subordinação dos trabalhadores de plataforma às empresas de tecnologia às quais estão submetidos.

Sobre a necessidade da subordinação para configurar as relações de emprego, Teixeira Filho (2018, p. 29) entende que “a subordinação jurídica (a que o art. 3º, caput, da CLT, se refere como ‘dependência’) constitui elemento fundamental, decisivo, para a definição quanto à existência, ou não, de relação de emprego em determinado caso concreto”.

Concluindo-se que há subordinação nessas relações, ocorre também a relação de emprego. Para que se entenda o que é a relação de emprego, deve-se primeiro analisar a figura do empregado, que conforme o art. 3º da CLT, é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. O art. 2º da CLT dispõe que é empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Ou seja, haverá relação de emprego quando o empregado for pessoa física, que trabalha de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada a um empregador.

Nestes termos, Nascimento entende que

na definição legal brasileira estão os seguintes requisitos da figura do empregado: a) pessoa física; b) subordinação compreendida de forma mais ampla que dependência; c) ineventualidade do trabalho; d) salário; e) pessoalidade da prestação de serviços, esta resultante não da definição de empregado, mas de empregador. (NASCIMENTO, 2014, p. 486)

Teixeira Filho (2018, p. 28-29), por sua vez, entende que os pressupostos constitutivos da relação de emprego compreendem serviço prestado por pessoa física, serviços não eventuais, subordinação jurídica e onerosidade (salário).

Nesse sentido, a relação de emprego exige, também a pessoalidade na execução do trabalho, o que significa que apenas o empregado contratado poderá executar os serviços.

Nascimento (2014, p. 489) entende que a pessoalidade é dotada de infungibilidade, já que o empregado não poderá ser substituído por outro, e de indissociabilidade, já que o empregado está associado ao seu trabalho, não podendo dele ser separado.

Quando se fala em onerosidade, fala-se em uma obrigação bilateral, advinda da própria relação de emprego, de forma que

o contrato de trabalho é oneroso, sendo a onerosidade uma das suas notas características e típicas. Não se trata de um ato jurídico de boa vizinhança, de boa vontade, a título gratuito. Pela prestação de serviços de uma das partes vê-se a outra sujeita a uma obrigação de dar, pagando-lhe salário. (MORAES FILHO; MORAES, 2014, p. 200)

A não eventualidade, segundo Moraes Filho, diz respeito à não eventualidade da prestação dos serviços:

É necessário, porém, que esses serviços não sejam eventuais, e sim contínuos, permanentes. Entende-se por continuidade de serviços a possibilidade que o contrato de trabalho contém em si de se prolongar indefinidamente no tempo, colocando o empregado a sua força de trabalho à disposição do empregador de modo contínuo. Essa continuidade é relativa, pois é de todo impossível uma absoluta continuidade na prestação do trabalho. Não só se podem dar interrupções e suspensões normais (intervalo entre jornadas, repouso semanal, férias, licenças, afastamentos temporários, etc.), como igualmente o trabalho pode ser realizado parcialmente (sem horário integral, na jornada ou na semana) ou com longos intervalos no tempo. (MORAES FILHO; MORAES, 2014, p. 200)

Ou seja, a prestação do trabalho deverá ser contínua, prolongando-se no tempo. Quando se fala dos motoristas de aplicativo, pode se entender que quando esse trabalhar de forma esporádica, por exemplo, apenas nas férias, não haverá a configuração da relação de trabalho.

O requisito da subordinação, por fim, sofreu uma importante evolução ao longo do tempo, de forma que hoje a teoria mais aceita a seu respeito é a teoria da subordinação jurídica, a qual, segundo Evaristo Moraes Filho, significa que o “prestador de serviços não executa a tarefa como lhe aprouver, da forma que desejar, a seu critério, livre e autonomamente. Ele é um trabalhador subordinado, dependente, dirigido por outrem (o empregador)”. (MORAES FILHO, 2014, p. 200)

Como cabe ao empregador dirigir a atividade do empregado, também caberá a ele os riscos do empreendimento, também denominado princípio da alteridade ou da assunção dos riscos¹⁴ pela doutrina.

¹⁴ O princípio da alteridade ou da assunção dos riscos, segundo DELGADO (p. 104, 2013) “consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto

Dispostos os requisitos que compõem a relação de emprego, é necessário mencionar que há autores que acreditam que os trabalhadores de plataformas eletrônicas possuem verdadeiras relações de emprego, conforme os seguintes argumentos:

A partir deste ponto de vista, indica-se que as empresas estabelecem regras de condutas aos trabalhadores de forma unilateral, que os valores a serem pagos pelos consumidores são estabelecidos pela empresa sem qualquer possibilidade de intervenção do prestador de serviço, que as políticas de trabalho são impostas, que se auto em face dos trabalhadores para que ocorra maior aceitação quantitativa de serviços a serem feitos, que há cláusulas contratuais entre empresas, trabalhadores e clientes que sugerem exclusividade dos prestadores de serviço em face da plataforma ou do aplicativo, que se estabelecem padrões mínimos dos instrumentos de trabalho, que não se exigem conhecimentos específicos ou qualificados dos trabalhadores para a prestação do serviço, que inexistem oportunidades de promover empreendimentos diversos e que as avaliações dadas pelos clientes pode ocasionar o desligamento do trabalhador da plataforma ou aplicativo. (KALIL, 2016, p. 150-151)

Ademais, justificam a configuração da relação de emprego não apenas no controle efetivo feito pelas empresas, mas também por meio de outros instrumentos que tem a finalidade de monitorar a prestação de serviço dos trabalhadores. (KALIL, p. 150-151)

Nesse sentido, alguns doutrinadores do Direito do Trabalho têm escrito sobre o assunto, focando, principalmente, na verificação da subordinação, elemento com maior dificuldade de ser compreendido e adequado à luz dessas novas relações de trabalho, em razão do afastamento do empregado e do trabalhador da dinâmica da empresa. Como explica Gaia (2019, p. 234), “As aplicações tecnológicas permitiram que as empresas pudessem funcionar, controlando as atividades realizadas pelo prestador de serviços, sem que os mantenham internamente em seus quadros de empregados próprios”.

aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal princípio, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho, assim como de sua execução”. Ou seja, considerando o contrato de trabalho, é dever do empregador assumir os riscos não trabalho, não podendo o transferir ao empregado.

Sobre o assunto, Zipperer versa que

o aparecimento de novas realidade de trabalho faz com que muitos autores passem a fazer ressalvas em relação aos conceitos clássicos de subordinação como critério determinante da relação de emprego para ampliar o seu conceito ou simplesmente negá-la, por ser insuficiente para admitir a dependência em relações caracterizadas pela virtualidade”. (ZIPPERER, 2019, p. 110)

Realmente, o emprego de inovações e novas tecnologias no processo produtivo mudou de forma singular as relações de trabalho, mudando também a concepção que antes se tinha sobre as empresas e sobre os trabalhadores. Dessa forma,

O rearranjo na organização da força de trabalho nas empresas passou a ser intensificado a partir da década de 1970, com a implantação do modelo taylorista de produção e com a implementação de novas tecnologias ligadas à informação, especialmente no setor industrial. A atividade empresarial passou a ser segmentada, como meio de ampliar no mercado a eficiência e a lucratividade. Atividades vinculadas à finalidade do empreendimento passaram a ser realizadas de forma descentralizada por empresas ou por profissionais autônomos especializados. O movimento iniciado após a primeira grande crise do petróleo fomentou a procura desenfreada por um modelo de empresa enxuta. A nova organização empresarial prima pela redução da contratação da força de trabalho própria, ao mesmo tempo em que desenvolve novos sistemas de controle e fiscalização do trabalho à distância. (GAIA, 2019, p. 234)

Assim, o advento das novas tecnologias, embora tenha possibilitado o fracionamento das funções e da estrutura das empresas, (o que se percebe com o surgimento da terceirização, da quarteirização, da pejetização, dos autônomos), com trabalhadores fora de um determinado espaço físico, impôs um ainda maior controle e fiscalização sobre eles (GAIA, 2019).

Com essa mudança na dinâmica das relações de trabalho, há que se pensar em na redefinição ou substituição de requisitos necessários à configuração da relação empregatícia, que possam manter esses trabalhadores protegidos, sendo essa a tentativa atual da doutrina.

Pensando nisso, Pimenta e demais trazem um novo critério de subordinação jurídica, acoplando a ela a ideia de dependência econômica:

Há grande discussão acerca da configuração de relação de emprego entre o trabalhador e as empresas responsáveis pelas plataformas digitais e aplicativos, sobretudo no que tange ao trabalho *on-demand*. Nesse sentido, a utilização do critério da dependência econômica, ao lado da subordinação jurídica, pode ser extremamente útil para o reconhecimento da existência da relação de emprego nessas novas formas de trabalho na denominada “economia do bico”, notadamente no caso do trabalho *on-demand*. (PIMENTA *et al*, 2019, p. 47)

Já Chaves e demais autores (2016, p.178) apresentam o conceito da subordinação reticular. Com a mudança da sociedade, e das relações de trabalho por consequência, a subordinação não se pauta mais como antes, na esfera da empresa, onde há uma organização rigidamente disciplinar. Pelo contrário, “com a produção flexível, em rede, a disciplina castrense é substituída pela organização dúctil, ou até mesmo quase-caótica, em vasos virtuais comunicantes, que evita que o sistema produtivo se interrompa com qualquer falha ou ausência individual” (CHAVES *et al.*, 2016, p. 178). Esses autores propõem, então um novo requisito, a *ajenidade*, que indica a transferência do resultado do trabalho daquele que produz para a pessoa física ou jurídica alheia. Dessa forma, a subordinação seria identificada de acordo com a *ajenidade* ou alienidade, ou seja, de acordo com quanto o trabalhador “aliena” os resultados do seu trabalho a uma outra pessoa, seja ela física ou jurídica. Seria averiguado o grau de alienidade do trabalho. (CHAVES *et al.*, 2016, p. 178)

Carelli (p. 139, 2016), por sua vez, introduz o conceito de subordinação algorítmica, que é entendida como o controle feito por meio de aplicativos, por comandos ou por programação.

Contudo, há uma parte da doutrina que entende que não houve uma modificação significativa nas relações de trabalho, mas apenas uma nova roupagem, havendo uma ilusão de que essas relações de trabalho seriam diferentes. (SOUTO MAIOR, 2008, p. 27)

O que se pode concluir é que ainda não há uma convergência de posição na doutrina sobre um novo conceito relativo à subordinação e que abarque as novas relações de trabalho, notadamente as relações ora estudadas.

Para Zipperer (2019, p. 114), no entanto, está-se caminhando para a criação de uma categoria intermediária que abarque as novas relações de trabalho, como ocorreu na Itália com a criação dos Parassubordinados e na Espanha com a criação da figura do Trabalhador Economicamente dependente.

Os parassubordinados encontram-se em uma categoria intermediária entre os trabalhadores autônomos e os subordinados (empregados). (NASCIMENTO, 2014, p. 63)

Goulart os define como:

Figura batizada de lavatore parasubordinado (ou seja, trabalhador “quase subordinado”), é uma forma de prestação de serviços com características peculiares: o trabalho é prestado com pessoalidade, não-eventualidade (no sentido de permanência) e onerosidade, porém, não apresenta, sob o olhar clássico, a dependência na faceta da subordinação jurídica subjetiva, mas um outro elemento, batizado pela legislação italiana de “colaboração”. São típicas funções de profissionais liberais, que, em geral, possuem grande especialidade técnica nos seus ofícios e, por isso, gozam de relativa independência profissional em relação ao seu

contratante, mas estão, de alguma forma, direta ou indiretamente, ligados ao tomador de serviços (e por este coordenado). (GOULART, 2011, p. 33)

Assim, a doutrina italiana estendeu os direitos dos subordinados aos parassubordinados, desde que o parassubordinado se enquadre nos seguintes requisitos: trabalho prestado com pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade, além da presença da colaboração, “que indica a participação do trabalhador parassubordinado na atividade econômica do tomador de serviços”. (GONÇALVES, 2017, p. 145)

A doutrina italiana apresenta a figura do trabalho parassubordinado – também chamado de trabalho coordenado (ZIPPERER, 2019, p.117) – com o principal objetivo de resolver a dificuldade de enquadramento dos trabalhadores que não se enquadram precisamente nem como empregados, nem como trabalhadores autônomos.

Ressalte-se que, em 2017, foi apresentado no Senado Italiano o projeto de lei 2934 XVIII, com a finalidade de regular o trabalho autônomo via plataforma digital, de modo que os trabalhadores autônomos de “segunda geração” possam direitos previdenciários garantidos pela legislação.

De modo semelhante, criou-se, na Espanha, a figura do Trabalhador Autônomo Economicamente Hipossuficiente, pelo Estatuto de Trabalho Autônomo (Lei n. 20/2017, de 11 de junho). O Estatuto também é chamado de “LETA”.

Com a criação dessa figura,

o legislador procurou conceder cobertura legal a uma realidade social já existente, constituída por um amplo grupo de trabalhadores ou profissionais que, apesar de desenvolver sua atividade com certa autonomia funcional – no sentido de não estarem integrados à atividade empresarial – dependem economicamente de uma empresa ou cliente. (ZIPPERER, 2019, p. 125)

Portanto, o trabalhador autônomo economicamente hipossuficiente, além de ser pessoa física, desempenhar atividade economicamente ou profissionalmente lucrativa, de forma habitual, pessoal e onerosa, deve também ser dependente economicamente de um só cliente e não possuir empregados subordinados. (ZIPPERER, 2019, p. 126)

Ressalte-se, ainda, que essa legislação traz também a figura dos trabalhadores autônomos dependentes prestadores de serviço de transporte, de forma que essa figura poderia ser estendida àqueles motoristas de aplicativos no contexto espanhol.

Cabe dizer que anteriormente ao estatuto, os trabalhadores autônomos economicamente hipossuficientes eram regidos pela legislação trabalhista.

No caso brasileiro, como visto, a doutrina ainda não conseguiu convergir sobre as figuras relativas aos trabalhadores de plataforma eletrônica e aplicativo, Também a jurisprudência tem postura dissonante sobre a configuração da relação de trabalho em questão, principalmente no que concerne aos motoristas de aplicativos, mais frequentemente levado ao Judiciário.

Como a Uber é uma das maiores empresas de economia de compartilhamento e uma das mais relevantes, acaba sendo muito demandada perante a Justiça do Trabalho, de forma que no Judiciário Trabalhista há diversas ações nas quais os motoristas que trabalham no Uber pedem vínculo de emprego com a Empresa. Desta feita, há casos em que se reconheceu o vínculo de emprego e casos em que não se reconheceu sequer a competência da Justiça do Trabalho para julgar a relação de trabalho respectiva. A esse respeito, vale conferir os seguintes julgados, em sentidos opostos:

VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com personalidade, de natureza não-eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC. INTEIRO TEOR: (ROT) RECORRENTE: EUSTAQUIO DA PAIXAO DIAS RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. REDATORA: JUÍZA CONVOCADA ANA MARIA ESPI CAVALCANTI EMENTA ... o reconhecimento do vínculo empregatício, é necessário observar que, em depoimento pessoal, fl. 1125, o autor asseverou que, como motorista da UBER ... na plataforma. A testemunha ouvida naqueles autos, Sr. Charles Soares Figueiredo, afirmou que "virou parceiro Uber" e que, apesar de não atender corridas ... , o depoente reconheceu que poderia colocar um motorista cadastrado, em sua plataforma. Afirmou, também, que existe uma recomendação da Uber para que o motorista fique offline quando não quiser pegar corrida. A testemunha relatou que a Uber envia semanalmente gráficos mostrando onde haveriam shows. (BRASIL, PJe: 0010806-62.2017.5.03.0011 (RO), 2019)

INTEIRO TEOR: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. RECORRIDO: FERNANDO WELLINGTON DE PAULA Conclusão do recurso ACÓRDÃO Cabeçalho do acórdão CERTIDÃO FUNDAMENTOS ... do Trabalho aprecia questões envolvendo o trabalhador - e não somente o empregado -, haja vista o alargamento da sua competência material, nos termos ... civil decorrente de contrato celebrado entre pessoas jurídicas -, a competência para apreciá-la é desta Justiça Especializada. Rejeito. 2) **VÍNCULO EMPREGATÍCIO: É incontroverso nos autos que o reclamante atuava como motorista cadastrado no aplicativo "Uber", para a prestação de serviços de transporte ... digital "Uber", tendo o reclamante prestado serviços de forma autônoma em cumprimento do contrato firmado.** (BRASIL, PJe: 0010832-77.2019.5.03.0112 (ROPS), 2019, grifos inseridos)

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA VINCULADO A UBER. AUTONOMIA X SUBORDINAÇÃO. As relações de trabalho contemporâneas, alicerçadas nos inúmeros avanços tecnológicos e diretamente interligadas aos mais modernos dispositivos eletrônicos impõem à Justiça do Trabalho especial cautela na apreciação de pedidos correlacionados ao vínculo de emprego, a fim de se evitar a precarização do instituto, mas sem se descurar que o reconhecimento do liame empregatício ainda impõe o preenchimento dos inarredáveis requisitos legais, sob pena de sua banalização. **Nesse passo, a relação havida entre a empresa UBER e os motoristas cadastrados demanda pesquisa acerca dos pressupostos fáticos da relação de emprego e consulta objetiva aos elementos de prova, no sentido de apurar o que de real ocorreu para, ao final, aquilatar se realmente houve tentativa de burla à Lei Trabalhista. E, no caso em exame, tendo o próprio Reclamante revelado, em depoimento pessoal, fatos que demonstram ausência de subordinação, com ampla autonomia no desempenho da atividade laboral, de rigor a improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício.** (BRASIL, 0011421-33.2017.5.03.0179 (RO), 2019, grifos inseridos)

É interessante ressaltar que ambas as decisões foram proferidas pelo mesmo Tribunal Regional do Trabalho, isto é, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, o que demonstra que há pensamentos divergentes inclusive dentro do mesmo órgão julgador.

Repete-se, no entanto, o entendimento de que a melhor doutrina aponta para a conclusão, de que, independentemente da configuração como autônomos ou empregados – ou, ainda, em uma categoria intermediária –, a Justiça do Trabalho será a competente para julgar as ações trabalhistas.

Primeiro porque, como foi discutido anteriormente, a expressão relação de trabalho, que foi cunhada no art. 114 da Constituição Federal pela Emenda nº 45 de 2004 abarca os trabalhadores de plataformas eletrônicas e de aplicativos.

Em segundo lugar, a necessidade de proteção ao trabalhador impõe a competência da Justiça do trabalho, que ainda se afigura como a mais célere, desburocratizada e acessível, entregando a prestação jurisdicional de forma mais eficiente e eficaz, já que marcada pela oralidade e informalidade.

Além disso, há uma maior sensibilidade e especialização por parte dos juízes da Justiça do Trabalho para julgar as demandas que são submetidas a eles.

O número de trabalhadores de plataformas e aplicativos aumenta a cada dia, de forma que esses trabalhadores não podem ser ignorados nem pelo ordenamento, nem pela Justiça e nem pela sociedade, sendo necessário que o Estado lhes garanta a proteção de direitos mínimos para a realização do trabalho digno.

4 PERSPECTIVAS DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA NO TRABALHO NO SÉCULO XXI

Acredita-se que, mesmo nos casos em que o objeto da ação não é um vínculo de emprego, mas uma relação de trabalho em sentido amplo, é a Justiça do Trabalho competente para o seu julgamento.

Entende-se que a submissão dessas lides a um juiz do trabalho, por si, auxilia na melhor proteção do trabalhador, já que os magistrados da Justiça do Trabalho têm maiores condições de definir, inclusive, se o caso sob julgamento configura ou não uma relação de trabalho.

Esse assunto é especialmente importante no contexto atual, em que as novas tecnologias têm impactado de forma singular as relações humanas e o trabalho. Mesmo que não sejam consideradas como vínculos empregatícios, as relações derivadas das plataformas eletrônicas se encontram dentro do conceito de relação de trabalho.

Como foi visto, há países em que o Judiciário tem enquadrado essas relações como uma categoria intermediária entre trabalhadores autônomos e empregados. Essa nova classificação também poderá ser adotada no Brasil, a depender da disposição da doutrina para enfrentar o assunto e, naturalmente, do aprofundamento dos magistrados a esse respeito.

Sabe-se que a Constituição de 1988 elasteceu a competência da Justiça do Trabalho para abarcar todas as relações de trabalho, o que deve incluir as relações firmadas por prestadores de serviços remunerados através de plataformas digitais. O assunto é especialmente relevante quando se sabe que, hoje, para muitas dessas pessoas, o trabalho realizado a partir da plataforma é a única forma de remuneração e sustento.

Para que seja possível compreender as possíveis formas de enquadramento dessas novas relações de trabalho, serão analisados, neste capítulo, os sistemas jurídicos de alguns países, o órgão do Poder Judiciário competente para o julgamento das ações respectivas e as suas decisões.

O parâmetro utilizado para essa pesquisa são as demandas ajuizadas contra a empresa Uber, que, como visto, é a maior companhia do setor. Atualmente, a Uber opera em sessenta e três países (FATOS..., 2019), nos quais, de modo geral, tem havido discussão e questionamento judicial sobre a natureza da relação dos motoristas com a empresa. Tem-se, no entanto, que o serviço de transporte, no futuro, será apenas mais um dos diversos tipos de trabalho realizados nesses moldes. De fato, considerando-se o baixo custo de transação das

empresas que operam essas tecnologias, a tendência de oferecimento de trabalhos nas plataformas é aumentar cada vez mais. (DE STEFANO, 2016, p. 12)

Deve-se lembrar, ainda, que a economia de compartilhamento surge em um período em que o mundo passa por crises políticas, econômicas e sociais. Para Scholz, por exemplo, a economia de compartilhamento foi uma das soluções que os desempregados encontraram após a crise econômica dos Estados Unidos em 2008:

Dando um passo atrás, sustento que existe uma conexão entre os efeitos da “economia de compartilhamento” e os choques deliberados de austeridade que seguiram a crise financeira em 2008. Xs bilionarixs da tecnologia surfaram na onda, subindo nas costas daqueles que estavam procurando por trabalho desesperadamente, não somente aumentando a desigualdade, mas também reestruturando a economia de um modo que faz disso uma nova forma de trabalho, privada de todos os direitos trabalhistas voltada à sobrevivência, como dizem, “sustentável”.

[...] O crescimento dos setores de trabalho autônomo e trabalho temporário estava em andamento há décadas, mas, com a “economia de compartilhamento”, ele ganhou um impulso significativo em 2008, quando várias pessoas tiveram que procurar fontes alternativas de renda. (SCHOLZ, 2016, p. 33)

No mesmo sentido, a Uber começou as suas operações no Brasil em 2014, ano em que o país passava por uma crise econômica, política e estrutural, tornando-se uma alternativa para as pessoas que estavam desempregadas. No entanto, seis anos depois (2020), ser motorista de aplicativo continua sendo a única opção para muita famílias, de forma que a Uber tem expandido suas operações no país, atuando também em outras áreas, como o setor de serviços.

No fim de 2019, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) publicou uma pesquisa demonstrando que a população que trabalha em veículos, como motoristas de aplicativo, taxistas, motoristas e trocadores de ônibus, aumentou 29,2% em 2018, chegando a 3,6 milhões, com 810 mil pessoas a mais em relação à 2017 (CRELIER, 2019). Essa foi a maior alta em termos percentuais e absolutos desde 2012, quando o IBGE iniciou a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), que tem a função de produzir indicadores para acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, a médio e longo prazos, da força de trabalho e outras informações necessárias para o estudo e desenvolvimento socioeconômico do País. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019).

Há, portanto, razões para acreditar na tendência de contínuo crescimento dessas novas formas como gerador de postos de trabalho. Nesse contexto, para Chaves et al,

Não há dúvida de que estamos em trânsito para um novo mundo de relações de trabalho. Temos formas de escravidão contemporânea do trabalho, convivendo com o trabalho disciplinar e com o controle virtual do trabalho, mas a tendência é que essa última racionalidade e organização passe a preponderar. (CHAVES *et al.*, 2016, p. 175)

Dessa forma, é urgente o estudo dos impactos que essas novas relações de trabalho terão no âmbito social e que tipo de proteção os trabalhadores de plataforma receberão, especialmente no contexto jurídico.

Por isso, o estudo da competência trabalhista se mostra tão importante, já que é por meio do Direito do Trabalho, da Justiça do Trabalho e de sua atuação, que se poderá garantir aos trabalhadores que atuam por meio de plataformas digitais condições dignas de trabalho.

Como visto, o impacto da tecnologia não repercute na esfera trabalhista apenas no Brasil, mas também ao redor do mundo. Por isso, entende-se necessário o estudo da jurisdição trabalhista desses países e como eles têm aplicado as normas trabalhistas nos casos derivados das relações de trabalho advindas da economia de compartilhamento, o que será feito a seguir.

4.1 Contextualização

Considerando que a economia de compartilhamento tem sido difundida em vários lugares, é relevante a análise do seu impacto em alguns países a partir das decisões dos tribunais.

Conforme dito anteriormente, a Uber é o parâmetro utilizado para esta análise, por ser a plataforma de maior relevância e repercussão no que diz respeito aos processos trabalhistas ao redor do mundo.

Considerando a relevância do sistema jurídico trabalhista e o impacto que a Uber tem tido nestes países, serão analisados os seguintes lugares: Estados Unidos da América, Alemanha, Itália, Espanha e Inglaterra.

4.1.1 A Estrutura Judiciária Trabalhista nos Estados Unidos da América

Em primeiro lugar, antes de adentrar à forma como o sistema jurídico estadunidense vem tratando a Uber, deve-se salientar a diferença fundamental de tal sistema jurídico em relação ao brasileiro. O sistema jurídico deste país, ao contrário do Brasil, é construído sobre as bases do common law, ou seja, um sistema fundamentalmente marcado pela valorização dos precedentes judiciais (AMARAL, 2012, p. 105). Conforme Amaral,

[...] entende-se por *common law* o sistema jurídico que tem como base o sistema legal desenvolvido a partir da Inglaterra, em seus domínios, suas dependências e suas colônias. Por conseguinte, os Estados Unidos possuem seu sistema baseado na *common law*. O termo se emprega em vários sentidos para designar o direito anglo-americano em sua totalidade, distinto dos sistemas de origem romana e seus derivados (denominados por *civil law*), hmas também o elemento característico do sistema constituído pelos precedentes judiciais, a jurisprudência dos tribunais. Em verdade, o sistema anglo-americano tem origem na Inglaterra, e foi formado principalmente pelas decisões e precedentes judiciais aplicados por tribunais britânicos denominado de *common law courts: King's bench, Common pleas e Exchequer*. Contudo, não que se diga que o sistema anglo-americano baseia-se tão somente nos precedentes; pelo contrário, existem áreas onde proliferam as legislações (*statutes e acts*) originadas no Parlamento da Inglaterra e no Congresso e Legislativos nos Estados Unidos. (AMARAL, 2012, p. 105)

Entre tais áreas com legislações aplicáveis está a trabalhista. Com um conturbado histórico para a sua implementação, tendo em vista a grande força político-institucional dos que tomam o trabalho, práticas antissindicais, com fomento estatal, inclusive, o sistema estadunidense somente passa a contar com leis mínimas de proteção ao trabalho a partir do início do século XX, dentre as quais destacam-se o *Railway Labor Act* (1926), que dispunha sobre o trabalho nas ferrovias; o *National Labor Relations Act*, mais conhecida como *Wagner Act* (1935), que dispunha sobre as relações de trabalho em geral, constituindo-se como o primeiro diploma a tratar do assunto no *New Deal* de Roosevelt e, por fim, destaca-se o *Taft-Harley Act* (1947), que estabeleceu uma maior restrição aos direitos conquistados, bem como o controle da ação sindical, em relação ao *Wagner Act*; entre outras (AMARAL, 2012, p. 111-112).

Porém, conforme Amaral (2012), há que se destacar que desde a década de 1970, já sob a égide do Capitalismo Neoliberal, apesar do declínio das legislações trabalhistas, há que se frisar o surgimento de diplomas legais que tutelam aspectos específicos das relações laborais, tais como a *Occupational Safety and Health Act* (1970), que dispõe sobre Segurança e Saúde no Trabalho; *Pregnancy Discrimination Act* (1978), que tem como objeto a discriminação da empregada grávida, entre outras (AMARAL, 2012, p. 114).

De certo modo, a legislação é relativamente recente. Na primeira parte do século passado, quando não existia um sistema protetivo efetivo, o *common law*, em outras palavras, as decisões judiciais concediam aos trabalhadores algum recurso contra a ação dos empregadores. Por muitos anos, o sistema centrou-se na concepção de que o contrato de emprego de prazo indeterminado pode ser rescindido a qualquer tempo por qualquer razão sem direito à indenização. Essa doutrina foi denominada de *at-will* ou *Wood's rule*, que representa a plena liberdade na contratação e na despedida nas relações empregatícias.

Consequentemente, segundo a doutrina *at will*, a não ser que um empregado tenha um contrato de termo definido, em geral, não existe proteção do *common law* contra a despedida imotivada. Assim, progressivamente a doutrina passa a ser abandonada pela atuação estatal nas relações de trabalho. Foi desse modo com o *National Labor*

Relation Act (1935), que concedeu aos empregados o direito de organização sindical e de negociação coletiva, e, como resultado, possibilitou discussão de termos do contrato e condições de trabalho. Convém notar que se trata de um processo baseado num modelo liberal nas relações de trabalho (AMARAL, 2012, p. 115).

Dessa forma, atualmente, existe um complexo de normas federais e estaduais que regulam as relações de trabalho nos Estados Unidos (AMARAL, 2012, p. 114). Além destas, as decisões das cortes e regulamentos administrativos também dispõem sobre a matéria (AMARAL, 2012, p. 114). No mais, a legislação, segundo Amaral, somente trata de questões básicas relativas à relação empregatícia, dentre as quais se destacam a jornada de trabalho, salário, benefícios, entre outros (AMARAL, 2012, p. 114).

A legislação supracitada também estabelece as formas de resolução de conflitos na seara trabalhista. Não existe órgão específico do Poder Judiciário para cuidar de matéria trabalhista (AMARAL, 2012, p. 114). Assim, existe uma forma administrativa de resolução de conflitos trabalhistas. Esta ocorre diante da *National Labor Relations Board* (NLRB), uma agência responsável pelo cumprimento da legislação trabalhista e resolução de conflitos criada pelo *Wagner Act* (1935) (AMARAL, 2012, p. 115-116).

Após transformações no decorrer de sua história, atualmente, esta agência aprecia casos de práticas trabalhistas injustas (*unfair*) (AMARAL, 2012, p. 116). Assim, recebe reclamações individuais dos trabalhadores, de um conjunto de trabalhadores e dos sindicatos contra práticas lesivas perpetradas por seus empregadores (AMARAL, 2012, p. 116). Neste cenário, os órgãos judiciais são tidos como instâncias recursais das decisões tomadas pela NLRB ou de exercício de controle de constitucionalidade, bem como para o processamento de ações que visam o cumprimento de acordos trabalhistas, sendo este o *enforcement of the collective agreement* (AMARAL, 2012, p. 116). No entanto, deve-se observar que,

A NLRB tem competência apenas para apreciar feitos vinculados a comércio entre os Estados, limitando a abrangência federal em direito laboral. Os conflitos locais, assim entendidos os que não repercutem no âmbito externo ao Estado, são resolvidos por órgãos semelhantes à NLRB, criados em nível estadual. (AMARAL, 2012, p. 116)

Assim, segundo Amaral, o trabalhador apresenta o pedido, independentemente de advogado, à NLRB, que o submeterá a um de seus escritórios espalhados pelos Estados Unidos, tendo o critério geográfico como aquele preponderante para a fixação da competência (AMARAL, 2012, p. 116). Após, o diretor do escritório para o qual o pedido foi encaminhado analisará se este tem condições de processamento, realizando uma espécie de juízo de admissibilidade (AMARAL, 2012, p. 116). Sendo considerado apto ao processamento, o

diretor da NLRB designa um advogado da agência que acompanhará o caso (AMARAL, 2012, p. 116). Em seguimento, realizar-se-á a instrução de acordo com a necessidade; sendo ouvidas testemunhas e colhidas outras provas, sob presidência de um juiz administrativo (AMARAL, 2012, p. 116). Este juiz enviará recomendações ao conselho de diretores da NLRB, responsável pela decisão e preparação da sentença (AMARAL, 2012, p. 116). A NLRB não tem competência para a execução desta decisão (AMARAL, 2012, p. 116). Portanto, não havendo cumprimento por parte do empregador, a própria NLRB deve pedir ao Tribunal Federal da localidade que execute a decisão (AMARAL, 2012, p. 116).

Frise-se que, como dito anteriormente, o Tribunal Federal age como duplo grau de jurisdição diante das decisões da NLRB. Assim, o condenado pode apelar a esta corte, resguardado, ainda, o apelo à Suprema Corte; observado que esta possui discricionariedade para escolher os casos que quer julgar (AMARAL, 2012, p. 116).

Por fim, saliente-se que o sistema estadunidense valoriza muito a arbitragem trabalhista, tendo sido o mecanismo preferido para a resolução de conflitos entre sindicatos e empregadores, fruto das negociações coletivas de trabalho (AMARAL, 2012, p. 117).

4.1.1.1 Decisão sobre o Uber nos Estados Unidos

Em 2018, Nova York passou a ser a primeira cidade do mundo a restringir as operações da Uber. Para que a empresa lá funcionasse, passou a ser necessário que os motoristas tivessem licença para operar na cidade (BERTONI, 2020). O número dessas licenças também era restringido pela Prefeitura de Nova York, regra que também atingia a Empresa Lyft.

Contudo, recentemente, a juíza da Suprema Corte do Estado de Nova York cassou esse limite de licenças. (STEMPEL, 2019)

Além disso, em Setembro de 2019, foi promulgada uma lei no Estado da Califórnia para que os motoristas de aplicativos (Uber e Lyft) sejam considerado, *employees* (empregados) e não contratantes independentes (CONGER; SCHEIBER, 2019). Isso porque as plataformas nos Estados Unidos utilizam termos e condições, tais como os do Amazon Mechanical Turk, que dispõem o seguinte: “como um prestador você está prestando serviços a

um solicitante de forma como um contratante independente¹⁵ e não como um empregado”¹⁶ (PARTICIPATION..., 2018).

Em razão do tamanho do impacto do estado em questões desse tipo, acredita-se que a medida adotada na Califórnia, no sentido de oficializar a situação dos motoristas, tratando-nos como empregados, pode gerar alguma repercussão nos demais estados dos Estados Unidos e também nos demais países em que a empresa opera.

4.1.2 A Estrutura Judiciária Trabalhista na Alemanha

A Alemanha constitui-se como uma das referências históricas quando se refere a direitos sociais, incluindo os direitos trabalhistas. Destaca-se, por exemplo, a Constituição de Weimar (1919), que eleva ao *status* de norma constitucional os direitos sociais, dentre os quais os direitos trabalhistas, sendo tal feito de fundamental importância para o desenvolvimento do Direito do Trabalho no mundo. (PALO NETO, 2009, p. 1)

Assim, na Alemanha, conforme salienta Palo Neto (2009), o Direito do Trabalho constitui uma área do Direito independente, com princípios e normas próprias (PALO NETO, 2009, p. 3). Neste sistema, há uma grande valorização das negociações coletivas (PALO NETO, 2009, p. 2). Assim,

A negociação coletiva desempenha um papel muito importante na Alemanha. Nessa esfera, o Estado não faz qualquer interferência direta, os conflitos coletivos não são levados à apreciação de nenhum Tribunal ou qualquer outro órgão estatal. O Estado se limita a reconhecer o direito à associação sindical e estipula algumas regras elementares para a utilização dos contratos coletivos por meio de Lei, a *Tarifvertragsgesetz*. Por meio dessa lei se estabelece o conteúdo e a forma do contrato coletivo, as partes, a eficácia normativa do contrato etc. Como conteúdo, os contratos coletivos tratam da clássica questão do salário e horário de trabalho, e as condições previstas nos referidos contratos criam um *standard* de normas que só poderá ser acrescido em favor do empregado. O §4 TVG, ao tratar da eficácia normativa do contrato coletivo, estipula a utilização do princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

Embora existam diversas leis em matéria trabalhista, as condições de trabalho e salário são reguladas menos pelo direito estatal que pelo contrato coletivo. Um exemplo é o salário mínimo. Como na Alemanha não há um salário mínimo legal, os valores são estipulados por meio de negociações entre sindicatos e associações patronais ou diretamente com as empresas (PALO NETO, 2009, p. 8).

¹⁵ A jurisprudência americana não tem uma definição sobre quem seria o contratante independente. Sprague (2015, p. 12) dispõe que os requisitos seriam os seguintes: o grau que o tomador tem sobre o trabalhador, se os trabalhadores que arcam com os prejuízos, o quanto o trabalhador investe no negócio, o tempo que o trabalhador presta serviços à aquele tomador, os requisitos que são necessários para realizar aquele serviço/trabalho e se o trabalhador faz parte da atividade fim da empresa.

¹⁶ No original: “as a provider you are performing Services for a Requester in your personal capacity as as independent contractor and not as na employee of the Requester”.

Portanto,

O direito do trabalho alemão tem como característica a liberdade sindical e uma forte tradição de negociação coletiva, sendo o contrato coletivo uma das principais fontes do direito. Em nome da liberdade sindical, o estado intervém o mínimo possível nas negociações coletivas, que ficam exclusivamente ao encargo das partes interessadas, sindicatos, associações patronais e empresas. A Constituição Federal, por exemplo, apenas garante a liberdade de associação, mas não define em nenhum momento o que seja um sindicato e quais suas funções [...]. (PALO NETO, 2009, p. 2)

Dessa forma, as fontes do Direito do Trabalho alemão são a Constituição Federal, as leis federais, bem como acordos e convenções coletivas, o contrato de trabalho, que pode ser verbal ou escrito (prevalecendo, ainda, a dimensão do contrato realidade) e a jurisprudência (PALO NETO, 2009, p. 3/9).

Além disso, a Alemanha, assim como no Brasil, possui órgão próprio na estrutura do seu Poder Judiciário para julgar os conflitos originados nas relações de trabalho (PALO NETO, 2009, p. 11). A competência da Justiça do Trabalho alemã está fixada na lei que rege os Tribunais do Trabalho, a *Arbeitsgerichtsgesetz*; tratando-se de competência absoluta (PALO NETO, 2009, p. 12).

A competência material está descrita de forma exaustiva nos §§2, 2a e 3 da Lei dos Tribunais do Trabalho (ArbGG). Essa competência não se restringe apenas a conflitos entre empregados e empregadores individuais. Os tribunais do trabalho têm competência também quando um sindicato de trabalhadores ou uma associação patronal se vê prejudicado em seus direitos ou quando surgem conflitos entre o empregador e o conselho de representação dos empregados. No entanto, não há instauração de dissídio coletivo no tribunal, mesmo em caso de greve. As negociações e os conflitos coletivos devem ser resolvidos pelas partes envolvidas (sindicatos, associações patronais e ou empresas), pois a jurisprudência reconhece que, em geral, o conflito coletivo representa uma manifestação de liberdade sindical. (PALO NETO, 2009, p. 12)

Esse sistema judiciário trabalhista é organizado em três instâncias, a saber: a *Arbeitsgericht*, *Landesarbeitsgericht* e *Bundesarbeitsgericht* (PALO NETO, 2009, p. 12). Assim, a *Arbeitsgericht* representa a primeira instância, formada por um juiz togado e mais dois representantes leigos dos empregados e empregadores (PALO NETO, 2009, p. 13). Já a *Landesarbeitsgericht* corresponde à segunda instância, presente em cada estado da federação (PALO NETO, 2009, p. 13). Por fim, a *Bundesarbeitsgericht* corresponde a máxima instância trabalhista do Judiciário alemão, sendo semelhante ao Tribunal Superior do Trabalho no Brasil (PALO NETO, 2009, p. 13-14).

Quanto aos procedimentos existentes no sistema alemão, existem dois que são relacionados ao tipo de decisão proferida pelos tribunais. Trata-se da *Urteil* e *Beschluss* (PALO NETO, 2009, p. 14). A primeira, que corresponde ao procedimento ordinário na Justiça do Trabalho brasileira, possui como decisão proferida a sentença (PALO NETO, 2009, p. 14). Este procedimento é usado para a resolução de conflitos entre empregados e empregadores, oriundos das relações de emprego, tais como a declaração de vínculo (afirmação do contrato realidade), dispensa injusta, entre outros (PALO NETO, 2009, p. 14). Serve, ainda, para a tutela de direitos das partes envolvidas nas negociações coletivas, bem como a declaração e aplicação da existência de tais negociações (PALO NETO, 2009, p. 15). O segundo procedimento, que obtém a decisão *Beschluss*, ou seja, uma resolução (PALO NETO, 2009, p. 15), serve para conflitos referentes às normas regulamentares das empresas, bem como para atos de gestão em comum entre empregados e empregadores, bem como sobre a jurisdição e capacidade dos sindicatos (PALO NETO, 2009, p. 15). A lei alemã permite a oferta de recursos às instâncias superiores das decisões prolatadas, cabendo ressaltar que o recurso à última instância somente será possível se evidenciada lesão à direito fundamental; ou seja, se a decisão de segunda instância violar a Constituição Federal (PALO NETO, 2009, p. 19).

4.1.2.1 Decisões alemãs sobre o Uber na Alemanha

Na Alemanha, até recentemente, segundo Santos (2019), o Uber somente funcionava em sete cidades, incluindo Frankfurt; porém, em decisão recente da corte alemã, datada de dezembro de 2019, a Uber perdeu a autorização para operar naquele país (SANTOS, 2019, não paginado).

Conforme a decisão, a Uber não pode ser entendida como uma empresa de tecnologia, como sustenta ser, mas sim de transporte de pessoas (SANTOS, 2019, não paginado). Dessa forma, deve seguir a legislação que regulamenta as atividades desta natureza, o que não era realizado pela Uber (SANTOS, 2019, não paginado).

Esse tipo de decisão se torna fundamental quando se observam os aspectos trabalhistas da relação motorista e aplicativo, pois reconhecer que estes possuem atividade econômica relacionada ao transporte de pessoas implica, por consequência, no entendimento de que o motorista está relacionado à atividade final da empresa, o que reforça o entendimento do vínculo de emprego deste com seu tomador de serviços, desde que associados aos demais elementos caracterizadores da relação de emprego (SANTOS, 2019, não paginado). Inclusive,

alguns juízes brasileiros usaram decisões europeias desta natureza em suas decisões para fundamentar a declaração do vínculo de emprego entre motorista e aplicativo, desconsiderando que a tomadora de serviços era uma mera empresa de tecnologia, nos termos do art. 8º, *caput*, da CLT (SANTOS, 2019, não paginado).

A Alemanha, segundo Oitaven, Carelli e Casagrande, possui requisitos para a consideração do contrato de trabalho que são muito próximos da legislação brasileira, o que evidencia mais ainda a importância desta decisão para aquele país, em eventuais discussões sobre declaração de vínculo de emprego (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 153).

4.1.3 A Estrutura Judiciária Trabalhista na Itália

A Itália é um importante país quando se trata da evolução histórica do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho no mundo, influenciando diversos ordenamentos jurídicos, inclusive o brasileiro. (MAGALHÃES, 2012, p. 119) Neste país, a história dos supracitados ramos do Direito está intimamente relacionada ao processo de industrialização no século XIX, bem como às transformações das relações entre capital e trabalho do período e, ainda, ao desenvolvimento do movimento sindical. (MAGALHÃES, 2012, p. 120)

Também na Itália o Direito do Trabalho é independente dos demais ramos do Direito, inclusive com processo próprio. Conforme Magalhães, o processo do trabalho italiano teve sua origem em 1893, enquanto disciplina específica, cujo objetivo era instituir meios procedimentais para a tutela de direitos dos trabalhadores. (MAGALHÃES, 2012, p. 120) Para tanto, conforme a autora, a Lei nº 295/1893 instituiu um órgão para julgar conflitos oriundos das relações de trabalho em primeiro grau, composto de uma instância conciliatória, seguido da jurisdicional, na hipótese de fracasso da primeira. (MAGALHÃES, 2012, p. 120) Criou, assim, o Colégio de Árbitros, que é composto por membros indicados por empregados e empregadores conjuntamente. (MAGALHÃES, 2012, p. 120)

Porém, Magalhães ressalta que durante o período em que o fascismo governou a Itália, é que foi criada a Magistratura do Trabalho propriamente dita. (MAGALHÃES, 2012, p. 120) Além disso, uma corte de Apelação foi criada para que se julgassem os recursos ofertados contra as decisões do Colégio de Árbitros. (MAGALHÃES, 2012, p. 120)

Nesse período, estes órgãos visavam à pacificação social entre capital e trabalho, mas subordinados ao interesse do governo.

No Código de Processo Civil de 1942, o processo do trabalho foi regido com as mesmas regras do procedimento ordinário.

Inspirada nos princípios do pós-guerra que defendiam, especialmente, os direitos humanos e sociais, a Constituição Italiana de 1948 estabeleceu o direito ao trabalho como garantia de todos os cidadãos. (MAGALHÃES, 2012, p. 120)

Com a promulgação do Estatuto dos Trabalhadores em 1970, foram conferidos mais direitos aos trabalhadores, o que acabou refletindo-se no âmbito processual que deveria ter meios hábeis a lhe dar efetividade. (MAGALHÃES, 2012, p. 120)

Posteriormente, conforme a autora, a lei nº 533/1973, um novo procedimento foi instituído, baseado nos princípios da oralidade, da conciliação, celeridade e concentração (MAGALHÃES, 2012, p. 120). Com esta lei, criou-se, ainda, uma Seção Especial para julgar as demandas trabalhistas. (MAGALHÃES, 2012, p. 120)

Além destas alterações, a reforma processual ocorrida em 1973 na Itália estabeleceu que o sindicato atuasse nos dissídios individuais apenas fornecendo informações quando solicitadas pela parte ou pelo juiz da causa, restando a substituição processual apenas para casos previstos em lei e para atuar como parte somente em demandas coletivos, de interesse supraindividual. (MAGALHÃES, 2012, p. 125) Isso porque antes, "a parte que deseja ação fundada em relação de trabalho deveria fazer uma denúncia ao seu sindicato, e este, junto com o sindicato da outra parte, tentava chegar a uma conciliação" (MAGALHÃES, 2012, p. 126); ou seja, o sindicato tinha um grande protagonismo nos dissídios individuais.

No entanto, apesar da restrição à ação sindical dada pela reforma de 1973, vale frisar que o Estatuto dos Trabalhadores, em sede de seu art. 28, estabelece procedimento para que o sindicato utilize em face do empregador que perpetre conduta antissindical. (MAGALHÃES, 2012, p. 138)

4.1.3.1 Decisões sobre o Uber na Itália

A história da empresa Uber na Itália nunca foi harmoniosa. Desde o início da atividade desta empresa, bem como de seus similares, encontra resistência principalmente por parte das associações de táxi italianas, que, inclusive, demandaram judicialmente contra os aplicativos de transporte. (UBER..., 2017, não paginado) Fruto de tais ações, em 2017, a Justiça Italiana, em sede de decisão de primeira instância, bloqueou o uso dos aplicativos e proibiu a divulgação dos serviços, por entender que os mesmos proporcionam uma concorrência desleal (UBER..., 2017, não paginado).

No entanto, em abril de 2017, o Tribunal de Roma, revendo a decisão anterior, fruto de apelação da Uber, suspendeu a decisão proibitiva (JUSTIÇA..., 2017, não paginado). Hoje, apenas algumas cidades italianas possuem transporte por aplicativo, como é o caso de Roma e Milão.

Quanto aos aspectos trabalhistas envolvidos na relação entre Uber e seu motorista, por exemplo, há autores que entendem que dentro do Direito Italiano esta relação se assemelha a uma parassubordinação (LOBO, 2017, não paginado). Segundo Oitaven, Carelli e Casagrande,

Otávio Pinto e Silva aponta que na categoria de trabalho parassubordinado estão presentes os seguintes elementos: (i) continuidade da prestação dos serviços; (ii) pessoalidade na prestação dos serviços; (iii) colaboração entre o trabalhador e o tomador de serviços; (iv) coordenação do trabalho. A principal diferença entre a relação de emprego e o trabalho parassubordinado seria a predominância da subordinação naquela, enquanto que este se caracterizaria pela coordenação, com uma coligação funcional entre a prestação do serviço e a atividade do tomador. (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 24-25)

Assim, a diferença básica entre a relação de emprego comum e o parassubordinado é que, na primeira existe uma relação de subordinação completa do empregado em relação ao seu empregador (LOBO, 2017, não paginado). Já na segunda, apesar de haver uma certa regulação por parte de quem toma o trabalho, existe maior autonomia na prestação de serviços, entendendo-se uma colaboração mútua, pois há objetivos comuns a serem atingidos. (LOBO, 2017, não paginado)

No entanto, Oitaven, Carelli e Casagrande (2018) alertam que essa parassubordinação, ao invés de atender o intuito de aumentar a proteção podem resultar em maior precarização do trabalho, pois as empresas passam a contratar mais parassubordinados e, além disso, em outros casos, contratam empregados sob a figura de parassubordinados, em verdadeira fraude à legislação trabalhista. (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 25)

4.1.4 A Estrutura Judiciária Trabalhista na Espanha

O processo trabalhista espanhol, enquanto direito fundamental da pessoa humana e quesito necessário ao exercício da jurisdição, compartilha com o processo civil de seus princípios básicos, a saber: o dispositivo, o contraditório e o da igualdade das partes. (MEDINA, 2009, p. 169) Conforme Medina,

O processo laboral espanhol compartilha com o processo civil seus princípios básicos, ainda que com algumas peculiaridades. Tais princípios são substancialmente três: o dispositivo, ou de apresentação da parte (são as partes as que indicam o objeto do processo e da decisão); o princípio do contraditório (todos os afetados por um litígio podem se valer do processo para defender direitos e interesses); e o da igualdade das partes (no processo todas as partes têm mesmas possibilidades de alegação e prova e merecem um tratamento igualitário nas atuações processuais).

A LPL¹⁷ se refere aos "princípios do processo" no seu artigo 74, quando, na realidade, aborda os de procedimento, pois dizem respeito às formas dos atos processuais. Ditos princípios são quatro: oralidade, imediatidade, concentração e celeridade. (MEDINA, 2009, p. 170)

Conforme a LPL, apesar do processo se iniciar com a propositura da demanda, existem alguns procedimentos prévios que devem e outros que podem ser adotados. (MEDINA, 2009, p. 178-179) É exemplo de procedimentos prévios necessários a conciliação prévia, que visa evitar que se instaure uma relação processual. (MEDINA, 2009, p. 178) Já os procedimentos facultativos podem ser exemplificados nos denominados "atos preparatórios", especificados nos arts. 76 e 77 da LPL. (MEDINA, 2009, p. 179) Importa ressaltar que estes procedimentos facultativos não possuem a finalidade de evitar um processo, mas prepará-lo. (MEDINA, 2009, p. 179)

Já o procedimento ordinário é regulado nos arts. 80 a 101 da LPL. Este, uma vez infrutíferos os procedimentos prévios, será iniciado com a propositura da ação perante o juízo competente, nos termos do art. 80.1 da LPL. Após, admitida a demanda o juízo designará audiência de conciliação perante o Judiciário, ou seja, já dentro do processo. (MEDINA, 2009, p. 187) Restando infrutífera a conciliação, as partes passar-se-á à fase seguinte, salientando que a conciliação pode ser tentada a qualquer momento entre as partes na fase instrutória ou na fase recursal, desde que referendado pelo juízo, segundo o art. 19 do Código de Processo Civil Espanhol (LEC). (MEDINA, 2009, p. 187)

[...] a instrução oral se inicia com a ratificação da demanda pelo demandante que poderá, nada obstante, ampliá-la, sempre que não introduza nela variações substanciais. Após a ratificação, o demandado poderá contestar, admitindo, ou negando o alegado pelo autor, e formulando as exceções que considere oportunas. A reconvenção pelo demandado só se admite se tiver sido anunciada na conciliação prévia ou na reclamação administrativa prévia. As partes farão uso da palavra quantas vezes o juiz ou o tribunal entender necessário. (MEDINA, 2009, p. 187)

Concluída esta fase, o juízo permitirá que as partes, caso queiram, especifiquem as provas a serem produzidas, nos termos do art. 90 da LPL. (MEDINA, 2009, p. 187) Este

¹⁷ Lei de Procedimento Laboral (LPL) - Principal norma que regula o processo trabalhista na Espanha, reformado pelo Real Decreto Legislativo 2 de 7 de abril de 1995 (MEDINA, 2009, p. 148).

artigo é bem abrangente, permitindo uma grande abrangência de provas a serem produzidas.

Conforme o texto legal,

Artículo 90. [Características generales] 1. Las partes podrán valerse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley, admitiéndose como tales los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido, salvo que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. 2. Podrán asimismo solicitar, al menos con diez días de antelación a la fecha del juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, requieran diligencias de citación o requerimiento. (ESPANHA, 1995, não paginado)

O juízo tem ampla prerrogativa para deferimento, indagação, indeferimento entre outros sobre as provas requeridas. (MEDINA, 2009, p. 188-189)

Realizada a instrução, o juízo abrirá uma fase para conclusões, nos termos do art. 87 da LPL. (ESPANHA, 1995, não paginado) Após, proferirá a sentença no prazo de cinco dias, cabendo recurso às instâncias superiores. (ESPANHA, 1995, não paginado)

4.1.4.1 Decisões sobre o Uber na Espanha

Na Espanha, a empresa Uber vem sofrendo constantes fiscalizações pela Inspeção do Trabalho. Segundo Oitaven, Carelli e Casagrande (2018), a Inspeção do Trabalho da Catalunha, após alguns meses de investigação, autuou a empresa pelo descumprimento da legislação do trabalho, ao não reconhecer o vínculo de emprego de seus motoristas e, por assim ser, não recolher as contribuições previdenciárias. (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 50)

Os autores demonstram que o auto de infração considerou a relação existente entre motorista e a empresa como empregatícia tendo em vista a existência dos elementos de dependência e *ajenidad*, próprios do contrato de trabalho (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 50). Além disso, a Inspeção do Trabalho da Catalunha entendeu que os motoristas estão na atividade principal da empresa, carecendo, no entanto, de qualquer tipo de organização empresarial (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 50).

Os auditores afastaram também a suposta liberdade dos motoristas em regular a própria jornada de trabalho, já que eles estão sujeitos à metas de produtividade estabelecidas por incentivo, conforme os interesses da empresa e, ainda, que esta oferecia aparelhos celulares aos motoristas onde somente o próprio aplicativo funcionava. (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 50)

4.1.5 A Estrutura Judiciária Trabalhista na Inglaterra

Em um primeiro momento, o Direito do Trabalho na Inglaterra diferia dos demais países europeus, tendo em vista não possuir um código do trabalho e, tampouco, uma legislação processual pormenorizada. (MORGERO, 2020, não paginado) Segundo Morgero,

Após 1979, ao mesmo tempo em que direitos trabalhistas estavam sendo retirados em nível nacional (no Reino Unido) outros direitos estavam sendo reconhecidos em nível supra nacional (Europa), o que transformou o direito do trabalho na Inglaterra em um direito predominantemente estatutário (legal), distanciando-se de sua matriz do Common Law e aproximando-se do que é adotado na maior parte do continente europeu e no Brasil. (MORGERO, 2020, não paginado)

Dessa forma, segundo Morgero (2020), entende-se como elementos que formam o Direito do Trabalho britânico além dos costumes, os instrumentos de negociações coletivas, convenções da OIT, legislação Europeia e leis esparsas britânicas. (MORGERO, 2020, não paginado) No entanto, o autor salienta que os acordos coletivos na Inglaterra não são obrigatórios. (MORGERO, 2020, não paginado)

Quanto às formas de resolução de conflitos oriundos de relações laborais, a Inglaterra estabeleceu a obrigatoriedade de tentativa de conciliação prévia antes da demanda judicial. (MORGERO, 2020, não paginado)

Restando infrutífera a conciliação, ingressa-se com a ação trabalhista nos Tribunais do Trabalho. Segundo Morgero,

Os tribunais do trabalho (*Employment Tribunals*, assim denominados a partir de agosto de 1998) foram criados em 1964, inicialmente denominados *Industrial Tribunals* (tribunais industriais), com formação tripartite, com competência limitada a ações de até 25.000 libras, atuando com base na simplicidade procedimental, sem a participação obrigatória de advogados, e sem custo.

A segunda instância é formada pelos *Employment Appeals Tribunal* (tribunais trabalhistas de recursos), sendo um sediado em Londres com jurisdição na Inglaterra e País de Gales e outro em Edimburgo com jurisdição na Escócia, que lidam apenas com recursos em matéria de direito. Portanto, a matéria de fato encerra-se na primeira instância. (MORGERO, 2020, não paginado)

No entanto, segundo Morgero, desde 2010, o Direito do Trabalho britânico vem sofrendo desregulamentação, o que tem resultado no declínio no número de ações trabalhistas propostas (MORGERO, 2020, não paginado). Estas alterações, fruto da necessidade de contenção de despesas e de pressão do empresariado sob a alegação de um grande número de ações frívolas, levou com que fosse instituídas taxas judiciais, que variam de 300 a 1.250

libras (MORGERO, 2020, não paginado). Isso implicou em uma redução de cerca de 71% das ações trabalhistas (MORGERO, 2020, não paginado).

4.1.5.1 Decisões sobre o Uber na Inglaterra

Recentemente a Uber sofreu um grande revés na Inglaterra, já que suas atividades em Londres foram suspensas pela agência reguladora de trânsito (TfL – Transport for London), sob a alegação de que a empresa não garante a segurança pública da população (TOPHAM, 2019). Cabe dizer que essa já é a segunda vez que a Uber tem sua licença cassada pela agência reguladora.

O *Employment Rights Act*¹⁸¹⁹, na Inglaterra, “diferencia os *workers* dos *employees*, de forma que o primeiro seria uma categoria de empregado precarizado em relação ao empregado pleno, não obstante sejam considerados também empregados e não autônomos”. (CHAVES *et al*, 2016, p. 332).

Os *workers* têm diversos direitos garantidos como: o direito ao salário mínimo, vinte e oito dias de férias, inclusão no plano de pensão, um sistema de trabalho seguro, além do direito de ser tratado como empregado, sem que haja discriminação. (CHAVES *et al*, 2016, p. 332)

Já o *employee* possui todos os direitos que são garantidos aos *workers*, além de um contrato de trabalho escrito, licença maternidade, aviso prévio e contribuição previdenciária. (CHAVES *et al*, 2016, p. 332)

Os ex-motoristas da Uber ajuizaram ação em 2015 perante o *Employment Tribunals* em Londres²⁰ (Central London Employment Tribunal, case nos 2202550/2015, Mr Y Aslam; Mr. J Farrar v. Uber B.V; Uber London Ltd; Uber Britannia Ltd.), requerendo que fossem classificados como *workers* e não como autônomos, como insiste a empresa.

Sendo assim, em outubro de 2016, o juiz do trabalho responsável pelo caso decidiu que os motoristas são *workers* e não autônomos, sendo garantidos a eles os direitos ao salário mínimo e à jornada controlada.

Conforme Chaves et al, o juiz responsável “foi extremamente duro ao criticar o argumento da Uber, de que seus motoristas são autônomos. Pondera que a ideia de 30.000

¹⁸ REINO UNIDO (1996).

¹⁹ É um ato normativo do Parlamento Inglês de 1996 que dispõe acerca dos direitos individuais trabalhistas

²⁰ Decisão do United Kingdom Employment Tribunals (REINO UNIDO, 2016).

(trinta mil) ‘pequenos empresários’ e autônomos circulando em Londres, respondendo a uma mesma plataforma, é, no mínimo, ridícula”. (CHAVES *et al*, 2016, p. 332)

A Empresa recorreu da decisão perante à *Court of Appeal*, que manteve a decisão de primeira instância. (BUTLER, 2018, não paginado)

4.2 Possíveis reflexos do Direito comparado sobre a perspectiva brasileira

O estudo acima realizado permite indicar diversas possibilidades para a resolução dos conflitos advindos das novas relações de trabalho no Brasil. Como visto, houve desde a configuração da relação em questão como típico vínculo empregatício até a criação de lei exclusiva para o tratamento desses trabalhadores. Em nenhum dos países pesquisados, nas decisões consideradas, entendeu-se o trabalhador de plataformas digitais como a Uber como um empreendedor ou trabalhador autônomo.

Esse contexto, embora não seja abrangente – não houve recorte sistemático das decisões judiciais –, permite indicar que a opção brasileira, ao menos na doutrina, será a identificação da relação de trabalho em questão ou como relação de emprego ou como uma via intermediária entre o empregado e o trabalhador autônomo. De toda forma, especialmente quando for levada a questão ao Supremo Tribunal Federal, para análise da matéria constitucional referente à abrangência do artigo 114 à luz da Emenda Constitucional nº 45/2004, acredita-se que não haverá dúvidas sobre a competência trabalhista para julgamento dessas demandas. E, como visto, o mero reconhecimento da competência da Justiça Trabalhista já é garantia mínima de proteção desses trabalhadores.

5 CONCLUSÃO

A tecnologia e a rapidez com que ela tem se expandido modifica as relações humanas, incluindo as relações de trabalho.

Com isso, tem-se questionado muito se os direitos trabalhistas têm sido garantidos nessas relações de trabalho, especialmente os serviços prestados através da chamada economia de compartilhamento, tais como transporte e realização de tarefas em ambiente virtual.

O que se vê é uma tentativa recorrente de se descaracterizar essas novas relações para relações civis, com o objetivo de afastar a competência da Justiça do Trabalho para julgá-las. As empresas de tecnologia afirmam que os trabalhadores, que na concepção delas não são trabalhadores, atuam por conta própria, apenas utilizando da plataforma para fins de conexão com a pessoa que está solicitando o serviço.

No entanto, essa não é a verdade, já que o trabalho em plataforma se tornou um meio de sustento para milhões de pessoas, seja no Brasil, seja em outros lugares do mundo. Não se pode mais negar essa realidade, sendo urgente que esses trabalhadores tenham algum tipo de proteção.

A única justiça capaz de solucionar esses litígios é a Justiça do Trabalho, por não ser apenas um lugar onde o direito substantivo do trabalho é concretizado, mas também o local onde a dignidade do trabalhador é promovida e garantida. Assim, garantir a competência trabalhista para a apreciação dessas demandas permite, mais do que concretizar os direitos trabalhistas, assegurar aos trabalhadores um trabalho que lhes propicie uma vida digna e, em sentido amplo, promover justiça social.

Entende-se, portanto, que é a observância do Direito do Trabalho e a atuação da Justiça do Trabalho que permitirão que essas novas relações precarizadas sejam protegidas, como tem acontecido a partir de algumas decisões da Justiça trabalhista brasileira e em outros lugares do mundo.

A competência da Justiça do Trabalho evoluiu de acordo com a evolução da sociedade. No Brasil, em 2004, a Justiça do Trabalho teve sua competência elástica para abarcar também as relações de trabalho em sentido amplo, ou seja, relações que não se configuram como relações empregatícia.

A maior discussão travada na doutrina brasileira atualmente refere-se a se a relação de trabalho em questão é ou não uma relação de emprego. O presente trabalho pretendeu demonstrar que a subordinação dessa relação, seja qual for a sua categorização, à competência

da Justiça Trabalhista é, também, por si um objeto de discussão importante e que deve ser melhor explorado, inclusive à luz do que vem acontecendo em outros países. Isso porque trata-se de uma discussão que gira em torno do fato de haver um trabalho sendo desenvolvido por trabalhadores, seja de forma autônoma, seja de forma subordinada.

Ressalte-se que, como a discussão a respeito da existência da subordinação ou não nas relações ainda se encontra muito nebulosa, alguns países têm usado uma categoria intermediária para enquadrar os trabalhadores, o que pode ser que aconteça futuramente no Brasil. Independentemente disso, contudo, não deve haver dúvida sobre a competência para julgar essas relações. Nesse sentido, considerando que as relações de trabalho desenvolvidas pela *gig economy* se enquadram no conceito de relação de trabalho desenvolvido pela doutrina, será da Justiça do Trabalho a competência para julgá-las.

Por isso, o estudo da competência trabalhista é tão importante, já que, como dito, a apreciação de demandas pela Justiça do Trabalho é garantia mínima de proteção desses trabalhadores.

A Justiça do Trabalho surgiu em um cenário em que os trabalhadores precisavam de uma instituição em que se sentissem representados e em que pudessem lutar pelos seus direitos. Nesse sentido, o assunto ora abordado é bastante oportuno, já que demonstra a importância de valorização e manutenção da autonomia da Justiça trabalhista no momento em que esse órgão do Judiciário brasileiro sofre seus maiores e mais constantes ataques.

O trabalho faz parte da vida de todas as pessoas, mas a sua existência não é suficiente para que se alcance uma vida digna. O trabalho em si também deve ser dignificado e isso passa pelo fortalecimento do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRAMIDES BRASIL, Natália Marques. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ALMEIDA, Cleber Lucio de. **Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. ver. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2014.

ALMEIDA, Cleber Lucio de. **Processo do Trabalho**. 7. ed. rev. atual. e ampl. Salvador: Editora Juspodium, 2019.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabello de Almeida. **Direito do Trabalho e Constituição: A Constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabello de Almeida. **Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva da Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

ALOISI, Antonio. Commoditized Workers Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

AMARAL, Joubert da Silva Saraiva. Sistema Processual do Trabalho dos Estados Unidos. In: EÇA, Vitor Salino de Moura (Coord.). **Direito Processual do Trabalho Globalizado: Homenagem à Professora Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2012. p. 103-118.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de Direito Judiciário do Trabalho**. 3. ed. ver. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1995.

BERTONI, Estêvão. **De Berlim à Bogotá: por que os governos estão banindo o Uber?** Nexo Jornal, 13 jan. 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/01/13/De-Berlim-a-Bogota%C3%A1-por-que-governos-est%C3%A3o-banindo-o-Ube>>. Acesso em: 10 jan. 2020.

BIAVASCHI, M. B. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.

BIAVASCHI, Magda Barros. Direito e justiça do trabalho no Brasil: notas sobre uma trajetória com bem mais de 70 anos. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 2, abr/jun 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25349/007_biavaschi.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 10 jan. 2020.

BIAVASCHI, Magda Barros. O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, 2016 Disponível

em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v30n87/0103-4014-ea-30-87-00075.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. (Constituição [1946]). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [1946]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 22 nov. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 dez. 2019.

BRASIL. [Constituição [1937]]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [1937]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 12 dez. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de competência nº 164.544 - MG(2019/0079952-0). Relator : Ministro Moura Ribeiro. **Diário da Justiça eletrônico**, 4 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). PJe: 0010806-62.2017.5.03.0011 (RO). Redator: Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti - Decima Primeira Turma. **Diário da Justiça eletrônico**, 08 ago. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). PJe: 0010832-77.2019.5.03.0112 (ROPS). Relator: Convocado Ricardo Marcelo Silva - Nona Turma. **Diário da Justiça eletrônico**, 19 dez. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). PJe: 0011421-33.2017.5.03.0179 (RO). Relator: Camilla G.Pereira Zeidler - Terceira Turma. **Diário da Justiça eletrônico**, 05 abr. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). **Processo nº 0010537-80.2018.5.03.0013**. Juíza Solainy Beltrao dos Santos – 13. Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**. Brasília, DF: Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST, 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24641384/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+2018/80a3fb9b-ca42-dd32-2a7d-89f3092627b7>. Acesso em: 2 jan. 2020.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho com Redução à Condição Análoga a de Escravo: análise a partir do tratamento decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (coord.) **Trabalho Escravo Contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr, 2006.

BUTLER, Sarah. **Uber loses appeal over driver employment rights**. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights> Acesso em: 20 dez. 2019.

CARA, Alípio Roberto Figueiredo. A Reforma do Judiciário e a Competência da Justiça do Trabalho. In: COUTINHO. Grijalbo Fernandes; FAVA. Marcos Neves. (coord.) **Nova Competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME. Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES. Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. (coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

CAVALLINI, Marta. Mesmo com mudanças na CLT, aviso prévio e verbas rescisórias ainda lideram pedidos na Justiça do Trabalho. **Portal G1**, 22 fev. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/02/22/mesmo-com-mudancas-na-clt-aviso-previo-e-verbas-rescisorias-ainda-lideram-pedidos-na-justica-do-trabalho.ghtml>. Acesso em: 14 jan. 2020.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende. O direito do Trabalho e as plataformas eletrônicas. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Janotti da. (coord.) **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. In: LEME. Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES. Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. (coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de direito processual civil**. Campinas: Bookseller, 1998.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. São Paulo: Editora Malheiros, 2004.
COMO usar o Uber: Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/how-does-uber-work/>. Acesso em: 19 de dez. de 2019.

CONGER, Kate; SCHEIBER, Noam. **California Bill Makes App-Based Companies Treat Workers as Employees**. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2019/09/11/technology/california-gig-economy-bill.html>. Acesso em: 10 jan. 2020.

CRELIER, Cristiane. Número de pessoas que trabalham em veículos cresce 29,2%, maior alta da série. **Agência IBGE Notícias**, 18 dez. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26424-numero-de-pessoas-que-trabalham-em-veiculos-cresce-29-maior-alta-da-serie>. Acesso em: 12 jan. 2020.

DALAZEN, João Oreste. **Competência Material Trabalhista**. São Paulo: Editora LTr, 1994.

DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. Tradução de Eugênia Deheinzelein. São Paulo: Editora Esfera, 1999.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gigeconomy”. Geneva: ILO, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIDIER Jr., Fredie. **Curso de Direito Processual civil, parte geral e processo de conhecimento**. 18. ed. Salvador: Ed. Juspodium, 2016. v. 1.

EÇA, Vitor Salino de Moura. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

EÇA, Vitor Salino de Moura. Estrutura Judiciária Trabalhista Contemporânea. *In*: SOARES, Marcelo; FERRAZ, Felipe de Ávila; SOARES FILHO, Deophanes Araújo; FERREIRA, Davidson Malacco (org). **Direito do Trabalho na contemporaneidade**: Em homenagem ao Des. Dr. Júlio Bernardo do Carmo. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2018.

ESPANHA. **Real Decreto Legislativo n. 2**, de 7 de abril de 1995. Procedimiento Laboral. Aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Disponível em: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-28861/ley%20procedimiento%20laboral.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2020.

FATOS e dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 20 dez. 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Justiça do Trabalho, essa eterna desconhecida: dois mitos, dois enganos. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (org.). **Resistência II**: defesa crítica da Justiça do Trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

FELSTINER, Alek. Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. **Berkeley Journal Of Employment And Labor Law**, . v. 32, n. 1, 2011. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1593853. Acesso em: 2 jan. 2020.

FERREIRA, Waldemar Martins. **Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho**. São Paulo: São Paulo Editora Limitada, 1938. v. 1.

FRIEDRICH, Tatyana Scheila; OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. Empresas transnacionais e trabalho precário. *In*: POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot; BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália das Chagas (org.). **Trabalho, tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos**: estudos e perspectivas críticas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho: Aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Competência da Justiça do Trabalho: da relação de emprego à relação de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Cláudia Giglio Veltri. **Direito Processual do Trabalho**. 14. ed.rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Cláudia Giglio Veltri. **Direito Processual do Trabalho**. 16. ed. rev. ampl. e adap. São Paulo: Saraiva, 2007.

GONÇALVES, Leandro Krebs. **Fundo social do Trabalhador Autônomo: proteção e regulamentação de direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2017.

GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso: as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho do século XXI. **Revista LTr**, v. 81, n.03, mar. 2017.

GONÇALVES, Leandro Krebs. Autônomo *In*: SHWARTZ, Rodrigo Garcia (org.) **Dicionário de direito do trabalho, de direito processual do trabalho e de direito previdenciário aplicado ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 186-187.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego: paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica**. 2011. Tese (doutorado) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011.

HOBBSBAWM, Eric. **Era dos extremos**, O breve século XX – 1914-1991. 2. ed. [S.l]: Companhia das Letras, 1982. *E-book*.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD – Pesquisa Nacional por amostra de Domicílio Contínua**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas> Acesso em: 05 nov. 2019.

JUSTIÇA Suspende a proibição do Uber na Itália. Arquivo Correio do Brasil, 2017. Disponível em: <https://arquivo.correiodobrasil.com.br/justica-suspende-proibicao-do-uber-na-italia/>. Acesso em: 18 jan. 2020.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. (coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

LANDES, David. **Prometeu Desacorrentado: Transformação Tecnológica e Desenvolvimento Industrial na Europa Ocidental**, São Paulo: Editora Nova Fronteira, 1994

LIEBMAN, Enrico. Tullio. **Manual de Direito Processual Civil**. 3. ed. Tradução e notas de Cândido Rangel Dinamarco.

LOBO, Mariana. **Motorista X Uber: Relação Trabalhista ou Relação Cível?** 2017. Disponível em: <https://lobomari.jusbrasil.com.br/artigos/432008515/motorista-x-uber-relacao-trabalhista-ou-relacao-civel>. Acesso em: 18 de jan. 2020.

MAGALHÃES, Aline Carneiro. Sistema Processual do Trabalho da Itália. In: EÇA, Vitor Salino de Moura (Coord.). **Direito Processual do Trabalho Globalizado: Homenagem à Professora Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2012. p. 119-140.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Curso de Processo Civil: Processo de Conhecimento**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. v. 2.

MARQUES, Pedro. Uber com diploma. **Uol Economia**, 3 ago. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/profissionais-com-faculdade-viram-uber/>. Acesso em 3 dez. 2019.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. Breve História da Justiça do Trabalho. In: **FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra; MARTINS FILHO, Ives Gandra. História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. Homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MEDINA, David Montoya. Espanha. In: TOLEDO FILHO, Manoel Carlos; EÇA, Vitor Salino de Moura (Coords.). **Direito Processual do Trabalho Comparado**. Belo Horizonte: Del Rey, 2009. p. 147-196.

MELLO, Marco Aurélio Mendes de Farias. Justiça do trabalho: 70 anos. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 2, abr/jun. 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25196/002_mello.pdf?sequence=4. Acesso em: 13 jan. 2020.

MIRANDA, Pontes de. **Comentários à Constituição da República dos E.U. do Brasil**. Imprensa: Rio de Janeiro, Guanabara. 1936. t. 2.

MIZIARA, Raphael. **Moderno Dicionário de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Direito do Trabalho: Páginas de História e outros ensaios**. São Paulo: Editora LTr, 1982.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1956. v. 2.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Livraria Freitas Bastos S.A, 1965. v. 1.

MORAES; Antônio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2014. *E-book*.

MORAIS, Océlio de Jesus C; ZWICKER, Igor de Oliveira. (In)contemporaneidade do processo do trabalho à efetividade dos direitos sociais fundamentais. **Ius Gentium**, Curitiba, l. 8, n. 2, p. 33-72, jul./dez. 2017.

MORGERO, Samuel Angelini. **Direito e Processo do Trabalho na Inglaterra**. 2020. Disponível em: <https://www.amb.com.br/congressouk/doc/SamuelAngeliniMorgero.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OITAVEN, Juliana; CARELLI, Rodrigo d Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, José César de. Formação Histórica do Direito do Trabalho. In: BARROS, Alice Monteiro de. (coord.) **Curso de Direito Trabalho: estudos em memória de Célio Gotayá**, 3.ed. ver. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997. v. 1.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de . **Curso de Direito do Trabalho: Direito Processual do Trabalho**. 2009. v. 4.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n° 198** (Recomendação sobre a relação de trabalho), 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acesso em: 12 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12 jan. 2020.

PALO NETO, Vito. Alemanha. In: TOLEDO FILHO, Manoel Carlos; EÇA, Vitor Salino de Moura (coord.). **Direito Processual do Trabalho Comparado**. Belo Horizonte: Del Rey, 2009. p. 1-24.

PARTICIPATION Agreement. Amazon Mechanical Turk, 17 dez. 2018. Disponível em: <https://www.mturk.com/participation-agreement>. Acesso em: 12 jan. 2020.

PEREIRA, Flávia Sousa Máximo. Gig Economy e temporalidades do labor: tecnologias disruptivas e seus impactos na classe-que-vive-do-trabalho. In: POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot; BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália das Chagas. (coord.) **Trabalho, Tecnologias e os Desafios Globais dos Direitos Humanos: Estudos e perspectivas críticas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

PIMENTA, José Roberto Freire; PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Janotti da. **A Dependência Econômica e a Subordinação Jurídica: Como critérios identificadores da relação de emprego**. Belo Horizonte: Editora Virtualis, 2019.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot; BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália das Chagas (org.). **Trabalho, tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos: estudos e perspectivas críticas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

PONTES DE MIRANDA. **Comentários à Constituição de 1967 com a emenda n° 1 de 1969**. 2. ed. rev. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1970.

PUECH, Luiz Roberto de Rezende. A Justiça do Trabalho: breve análise de sua evolução no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 1, p. 11-18, 1977.

REINO UNIDO. **Employment Rights Act**. 1996. Disponível em: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>> Acesso em: 20/12/2019.

REINO UNIDO. **Reasons for the reserved judgment on preliminary hearing sent to the parties on 28 october 2016**. Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2020.

REVOLUÇÃO *In*: INSTITUTO HOUAISS. **Mini Houaiss: Dicionário da Língua Portuguesa**. São Paulo: Objetiva, 2003.

ROMITA Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 66, n. 4, out/dez 2000. Disponível em: 0https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85452/005_romita.pdf?sequence=1. Acesso em: 12 dez. 2019.

SANTOS, Paula. **Uber perde autorização para atuar na Alemanha**. 2019. Disponível em: <https://www.sunoresearch.com.br/noticias/uber-alemanha-autorizacao-tribunal-londres-perde/>. Acesso em 10 jan. 2020.

SÃO PAULO (Capital). **Decreto n° 56.981 de 10 de maio de 2016**. São Paulo, SP: Prefeitura, [2016]. Disponível em: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-56981-de-10-de-maio-de-2016> Acesso em: 20 jan. 2020.

SÃO PAULO (Capital). **Decreto n° 58.595 de 4 de janeiro de 2019**. São Paulo, SP: Prefeitura, [2019]. Disponível em: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-58595-de-4-de-janeiro-de-2019/detalhe>>. Acesso em: 20 jan. 2020.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de Plataforma: contestando a economia de compartilhamento corporativa** Tradução e comentários de Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefanta; Autonomia Literária, 2016.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SIGNES, Ádrian Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. *In*: LEME. Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES. Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. (coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano:**

A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Antônio Alvares da. Competência Trabalhista Perante o Direito Alemão. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, 1974. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/viewFile/1449/1378>. Acesso em: 13 jan. 2020.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 32. ed. rev. e atual.. São Paulo: Malheiros, 2009.

SILVA, Ricardo Oliveira da. Revolução, história e tempo. **História: Debates e Tendências**. v. 15, n. 1, jan./jun. 2015, p. 251-267. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rhdt/article/view/5288/3437>. Acesso em: 13 jan. 2020.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho - Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres; notas da edição Tadeu Breda, João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Relação de Emprego e Direito do Trabalho: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREA Marcus Orione Gonçalves (org.). **Curso de Direito do Trabalho: Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. (Coleção Pedro Vidal Neto, 4).

SPRAGUE, Robert. 31 A.B.A. Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Trying to Fit Square Pegs in Round Holes. **Journal of Labor & Employment Law**, v. 53, 2015. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2606600. Acesso em: 10 jan. 2020.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019. (Invenções democráticas, 4)

STEMPEL, Jonathan. **Judge dismisses Uber lawsuit opposing New York City vehicle license caps**. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-uber-new-york-idUSKBN1XB51W>. Acesso em: 10 jan. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. A Justiça do Trabalho 55 anos depois. **Revista LTr**, São Paulo, v. 60, n. 7, p. 875-882, jul. 1996. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/23998/arnaldo_lopes_sussekind.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 nov. 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Cinquentenário da justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 60, p. 223-225, 1991.

TEIXEIRA FILHO, Manoel. **Competência da Justiça do Trabalho: De acordo com a Lei n. 13.467/2017 ('Reforma Trabalhista')**. São Paulo: LTr, 2018. (Cadernos de Processo do Trabalho, 2).

TEODORO, Maria Cecília Máximo Mello. A Síndrome de Patrão. *In*: TEODORO, Maria Cecília Máximo; NUNES, Roberta Dantas de Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; FONSECA, Eduardo Perine Rezende da (coord). **Tópicos contemporâneos de Direito do Trabalho: reflexões e críticas**. Belo Horizonte, RTM, 2017. v. 2.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**: Teoria geral do Direito Processual Civil e Processo de Conhecimento. Rio de Janeiro: Forense, 2011. v. 1.
TOLEDO, Márcio. Uberização: estudo de caso: as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 319-331, mar. 2017.

TOPHAM, Gwyn. **Uber loses London License after TfL finds drivers faked identity**. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2019/nov/25/uber-loses-licence-london-tfl>. Acesso em: 20 dez. 2019.

TUPINAMBÁ, Carolina. **Competência da Justiça do Trabalho à luz da reforma constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

UBER é bloqueado na Itália e enfrenta novo processo nos EUA. 2017. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/uber-bloqueado-na-italia-enfrenta-novo-processo-nos-eua-21180774>. Acesso em: 22 jan. 2020.

VIANA, Márcio Túlio. As relações de trabalho sem vínculo de emprego e as novas regras de competência. *In*: COUTINHO. Grijalbo Fernandes; FAVA. Marcos Neves. (coord.) **Nova Competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

VIANA, Márcio Tulio; TEODORO, Maria Cecília Máximo. Misturas e fraturas do trabalho: do poder diretivo à concepção do trabalho como necessidade. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, v. 114, 2017. Disponível em: <https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/467>. Acesso em: 10 jan. 2020.

VIANA, Oliveira. **Direito do Trabalho e Democracia Social**. Rio de Janeiro: Editora José Olympio, 1951.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**, São Paulo: LTr, 2019.